

# **Employment Equity Annual Report 1998-99**

Atomic Energy  
Control Board

Commission de contrôle  
de l'énergie atomique

Canada

**ATOMIC ENERGY CONTROL BOARD**

**EMPLOYMENT EQUITY  
ANNUAL REPORT  
1998 / 1999**

*Employment Equity Annual Report 1998/1999*

© Minister of Public Works and Government Services Canada 1999  
Catalogue number CC172-9/1999  
ISBN 0-662-64507-3

Published by the Atomic Energy Control Board  
AECB Catalogue number INFO-0710

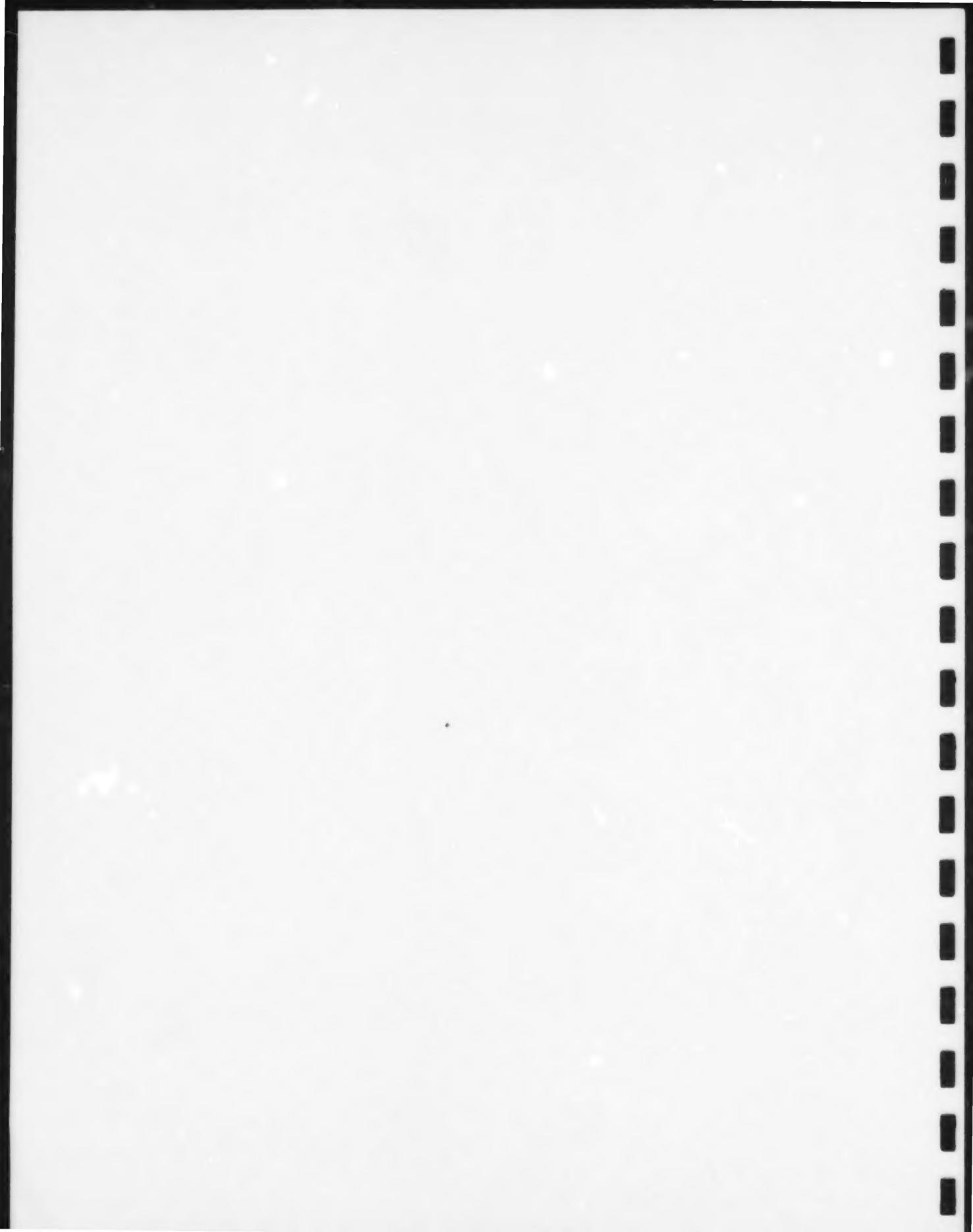
Extracts from this document may be reproduced for individual use without permission provided the source is fully acknowledged. However, reproduction in whole or in part for other purposes requires prior written permission from the Atomic Energy Control Board.

Atomic Energy Control Board  
280 Slater Street  
P.O. Box 1046, Station B  
Ottawa, Ontario K1P 5S9

Tel.: (613) 995-5894 or 1-800-668-5284  
Facsimile: (613) 992-2915  
E-mail: [info@atomcon.gc.ca](mailto:info@atomcon.gc.ca)  
Web site: [www.aecb-ccea.gc.ca](http://www.aecb-ccea.gc.ca)

## TABLE OF CONTENTS

<b>EXECUTIVE SUMMARY .....</b>	<b>1</b>
<b>Section 1 - INTRODUCTION.....</b>	<b>3</b>
<b>Section 2 - DIVERSITY AND EMPLOYMENT EQUITY ACHIEVEMENTS .....</b>	<b>4</b>
<b>Section 3 - WORKFORCE ANALYSIS .....</b>	<b>6</b>
<b>Data and Methodology .....</b>	<b>6</b>
<b>Key Findings - Women .....</b>	<b>8</b>
<b>Key Findings - Members of a Visible Minority .....</b>	<b>10</b>
<b>Key Findings - Aboriginal Peoples .....</b>	<b>11</b>
<b>Key Findings - Persons with a Disability .....</b>	<b>12</b>
<b>Key Findings - RL Classification .....</b>	<b>13</b>
<b>Key Findings - Geographical Location .....</b>	<b>14</b>
<b>Key Findings - Promotions, Departures and Hires .....</b>	<b>15</b>
<b>Key Findings - Professionals Occupational Group .....</b>	<b>16</b>
<b>Section 4 - LOOKING AHEAD TO FY 1999/00 .....</b>	<b>17</b>
<b>Annex I - AECB APPLICATION OF THE NATIONAL OCCUPATIONAL CLASSIFICATION SYSTEM .....</b>	<b>18</b>
<b>Annex II - EMPLOYMENT EQUITY PROGRESS AND ACTION PLAN 1999/2000 .....</b>	<b>i</b>



## EXECUTIVE SUMMARY

The Atomic Energy Control Board (AECB) *Employment Equity Annual Report* for 1998/99 is the third such submission completed by the AECB pursuant to its obligations under the *Employment Equity Act* (Act). The objective of this report is to outline the results of the annual workforce analysis, identify areas of underrepresentation in the four designated groups (women, Aboriginal peoples, persons with a disability, and members of a visible minority), summarize the achievement made by the organization over the past year in the area of workforce diversity and employment equity and propose an action plan to address the identified areas of underrepresentation.

The AECB is firmly committed to workforce diversity and this is evidenced by the series of actions completed or initiatives undertaken during fiscal year (FY) 1998/99. The organization made progress in establishing a policy on workforce diversity and has made a commitment to ensure that employment equity issues are considered and incorporated in the development of future policies. Steps were also taken to heighten the level of awareness of diversity issues within the organization both at the staff and managerial levels.

With respect to the representation of the four groups designated under the Act, the following achievements highlight FY 1998/99:

- The representation of women within the AECB workforce increased for the third consecutive year to 36.5%. This increase is partly due to the fact that women accounted for more than half of new hires. More significantly, the AECB made progress in addressing the underrepresentation of women in the Professionals occupational group, including an increase in the number of women holding indeterminate technical positions.
- For the third consecutive year, the overall representation of members of a visible minority within the AECB workforce increased.
- The representation of Aboriginal peoples within the AECB met or exceeded the Canadian availability data in five of the seven occupational groups.
- The Professionals occupational group is becoming more diverse, which bodes well for future improvements in the representation of the four designated groups at the section head, director and director general levels.

Despite these important achievements, the AECB recognizes that there is still room to improve the representation of the four designated groups at the management levels as well as the representation of women in the Professionals occupational group (specifically in the technical fields). Given that senior and middle managers<sup>1</sup> are selected from technical positions in the

---

<sup>1</sup> Senior managers refer to directors general and the President; middle managers refer to directors and managers. The Professionals occupational group refers to technical supervisors in the Professionals occupational group along with the employees they supervise. See Section 3 for a more complete definition.

Professionals occupational group, it is imperative that efforts continue to increase the representation of women in order to see an improvement in the future representation in the Professionals, Senior and Middle Managers occupational groups.

The AECB will be addressing these challenges through a series of important steps designed to shed more light on the problem, to design effective strategies and practical corrective measures. These goals will be achieved while further entrenching diversity as a fundamental component of the AECB approach to human resources management.

## **Section 1 - INTRODUCTION**

This document represents the third *Employment Equity Annual Report* submitted by the AECB pursuant to the *Employment Equity Act* (Act). The purpose of this Act is:

*"To achieve equality in the workplace so that no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability and ... to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of a visible minority by giving effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of difference".*

As a federal agency to which the Act applies, the AECB is obligated to implement employment equity by identifying and eliminating barriers to employment that affect persons in the designated groups, by instituting positive policies and practices and by ensuring reasonable accommodation for persons in the designated groups.

On an annual basis, the specific obligations to be met by the AECB include:

- Conducting a workforce analysis to ascertain representation of individuals in the four designated groups.
- Completing an employment equity and diversity action plan that contains positive policies and practices to address areas of underrepresentation and to remove employment barriers.
- Developing and implementing policies and programs to correct underrepresentation and provide for reasonable accommodation of differences in the workplace.

This report outlines the actions taken by the AECB in FY 1998/99 to implement an effective employment equity and diversity program. The specific content of this report includes an overview of actions taken by the AECB during FY 1998/99 to further the organization's diversity goals (Section 2), a summary of the results of the workforce analysis for FY 1998/99 and a comparison with the results from previous years. Also attached as Annex II is the AECB *Employment Equity Progress and Action Plan* for 1999/00.

## **Section 2 – DIVERSITY AND EMPLOYMENT EQUITY ACHIEVEMENTS**

The AECB was very active during FY 1998/99 achieving the organization's diversity goals and meeting its obligations under the *Employment Equity Act* (Act). While FY 1998/99 was only the third year in which the AECB was required to comply with the Act, the organization has already made firm commitments to the principles of diversity.

Obligations under the Act that were successfully completed during the reporting period included:

- Developing an *Employment Equity Progress and Action Plan* for 1999/00;
- Administering the AECB Employee Self-Identification Survey with a response rate of 100%;
- Conducting a workforce analysis to determine and assess representation in the four designated groups;
- Developing corrective measures to address areas of underrepresentation; and,
- Producing an *Employment Equity Annual Report* for Parliament and audiences internal and external to the AECB.

In addition to fulfilling these specific obligations under the Act, the AECB took action during the year to build on the broad principles of workforce diversity. The AECB believes that there are many benefits to be derived from building and maintaining a demographically and culturally diverse workforce.

Successfully implemented diversity and employment equity initiatives over FY 1998/99 included:

- Integrating diversity and employment equity into existing human resources practices and policies;
- Monitoring the representation of women, Aboriginal peoples, persons with a disability, and members of a visible minority within the AECB workforce and developing corrective measures where this representation is not consistent with the Canadian availability data;
- Developing a new job evaluation plan with the requirement that gender representation be achieved;
- Completing the first phase of an Employment Systems Review which involved conducting a comprehensive Workplace Diversity Survey that provides a reliable measure of diversity issues within the workplace; and,
- Developing management competencies incorporating behavioural indicators that encourage diversity and equity in human resources management practices.

During FY 1998/99, the AECB also took steps to increase the level of awareness in diversity and employment equity issues. Human resources managers and staff participated in a diversity workshop to increase their awareness and develop strategies to integrate diversity and employment equity issues into existing human resources practices and policies. Directors also attended an executive leadership course with a strong employment equity orientation.

Despite these achievements, the AECB recognizes that there is still room for the organization to foster a more diverse workforce. Section 4 outlines some of the additional measures planned for FY 1999/00.

## **Section 3 - WORKFORCE ANALYSIS**

This section provides details on the FY 1998/99 employment equity workforce analysis. The purpose of this analysis is to identify those occupational groups where the designated groups are underrepresented within the AECB in comparison to the Canadian availability data. The content of this section includes:

- A discussion of the data and methodology used to complete the analysis;
- The workforce analysis for FY 1998/99, including the key findings for each of the four designated groups; and,
- A comparison of FY 1998/99 results with previous years' results.

### **DATA AND METHODOLOGY**

In general terms, the workforce analysis involves a comparison of the representation of the four designated groups within the AECB workforce with the representation of these groups in the Canadian labour market. Paragraph 6(1)(b) of the *Employment Equity Regulations* requires that:

*"The employer determine the degree of underrepresentation in the designated groups by comparing the representation of each designated group in each occupational group of the employer's workforce to their representation in each occupational group in whichever of the following is the most appropriate as a basis of comparison, namely,*

- (i) *the Canadian workforce as a whole, or*
- (ii) *those segments of the Canadian workforce that are identifiable by qualification, eligibility, or geography, and from which the employer may reasonably be expected to draw employees."*

### **Occupational Groups**

Pursuant to the legislation, the AECB used the following occupational groups in its workforce analysis:

<ul style="list-style-type: none"><li>• Senior Managers</li><li>• Middle and Other Managers</li><li>• Professionals</li><li>• Semi-Professionals</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Supervisors (Administrative)</li><li>• Administrative and Senior Clerical</li><li>• Clerical</li></ul>
--	--

Annex I outlines in more detail the definition of each of these occupational groups using National Occupational Classification (NOC) codes. When reviewing the summary tables of the workforce analysis, however, it is important to remember the following:

- Senior Managers in the NOC codes are considered to be senior executive staff within the AECB and therefore includes directors general and the President only.
- Middle and Other Managers in the NOC codes are considered to be the next level of management within the AECB and include directors and managers only.
- The NOC requires supervisors of professional and technical groups to be assigned to the same NOC code as the employees they supervise. Conversely, supervisors in clerical and administrative positions, however, must be assigned to the Supervisors (Administrative) occupational group separate from the employees they supervise. Therefore, technical supervisors are counted in the Professionals occupational group along with the employees they supervise but supervisors in clerical and administrative positions are counted separately in the Supervisors (Administrative) occupational group.
- Apprentices, trainees and students have been assigned to the same groups as the occupations for which they are training. This convention is not intended to imply equivalence or interchangeability of trainees with fully qualified employees.

### **AECB Data**

The number of AECB employees falling into one of the four designated groups was obtained through the AECB Employee Self-Identification Survey. Building on the data from the previous year, all new employees are encouraged to complete the survey as part of the take-on-strength orientation. For FY 1998/99, a response rate of 100% was achieved. In keeping with the requirements of the Act, each position within the AECB was assigned a NOC code, therefore allowing figures to be derived for each of the occupational groups.

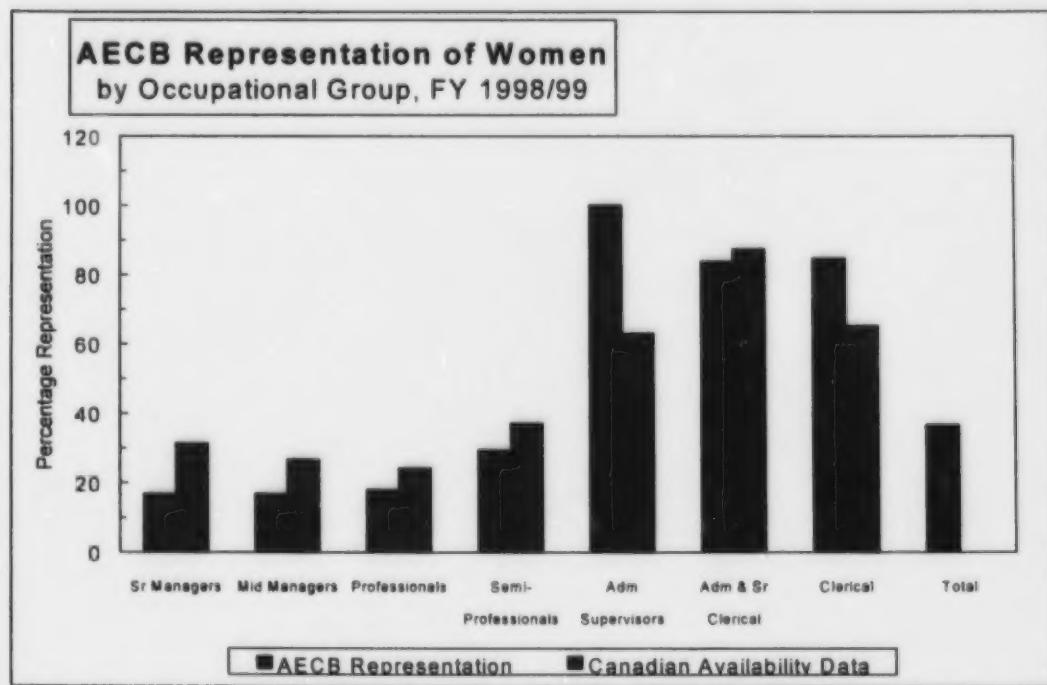
### **Canadian Data**

Data on the representation of the four designated groups in the Canadian labour market, was provided by Human Resources Development Canada (HRDC). The 1996 Census of Canada is the source of information on women, Aboriginal peoples and members of a visible minority. The 1991 Health and Activity Limitation Survey (HALS) is the source of information for persons with a disability. To calculate the Canadian workforce representation of the designated groups for each of the seven occupational groups as used by the AECB, the availability data for Administrative and Senior Clerical, Senior and Middle Managers positions was drawn from the National Capital Region data and figures were drawn from the national data for technical positions.

## KEY FINDINGS - WOMEN

The representation of women within the AECB workforce increased for the third consecutive year to 36.5%. Women continue to be strongly represented in the three administrative occupational groups, while representation in the Middle Managers and Professionals occupational groups continued to increase in FY 1998/99. A further breakdown of the distribution of women across occupational groups within the AECB and the Canadian workforce can be found in the table and chart below.

WOMEN FY 1998/99		Total Employees	AECB Representation	Canadian Availability
Occupational Group	No.	No.	%	%
Senior Managers	6	1	16.7	31.3
Middle Managers	24	4	16.7	26.6
Professionals	267	48	18.0	24.1
Semi-Professionals	51	15	29.4	37.1
Supervisors (Administrative)	7	7	100.0	63.0
Administrative & Senior Clerical	49	41	83.7	87.3
Clerical	65	55	84.6	65.2
<b>Total</b>	<b>469</b>	<b>171</b>	<b>36.5</b>	

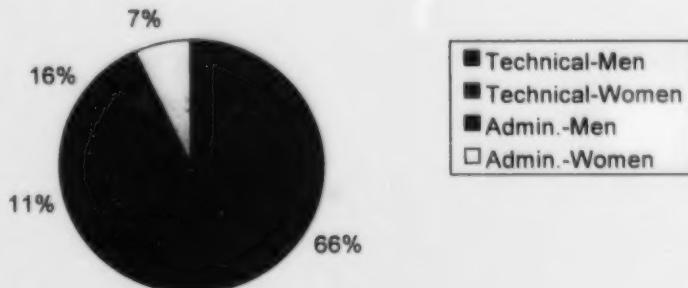


During FY 1998/99, with respect to the representation of women within the AECB, the organization accomplished the following:

- The number of women occupying positions in the Middle Managers occupational group doubled;
- The number of women occupying technical positions in the Professionals occupational group increased from 9% to 11%;
- Women accounted for almost a third of the promotions;
- Women accounted for more than half of the new hires (up 14.4% from last fiscal year) for the second consecutive year; and
- For the first time since the AECB started reporting on employment equity, the number of women occupying technical first-line manager positions has increased.

While women continue to be underrepresented in the Senior and Middle Managers occupational groups as well as in the Professionals occupational group, the degree of underrepresentation has been reduced over previous years. The chart below provides a breakdown of men and women holding both technical and administrative positions within the Professionals occupational group. This chart illustrates that although there has been an increase in the number of women in technical positions, the fact remains that there are only a relatively small number of women currently occupying technical professional positions within the AECB. As a result, the organization will have to endeavour to increase the number of women occupying technical positions within the Professionals occupational group if it is to see significant and sustained improvement in its representation of women in middle and senior management positions.

**Breakdown of AECB Professional Occupational Group  
by Gender and Position Type, FY 1998/99**

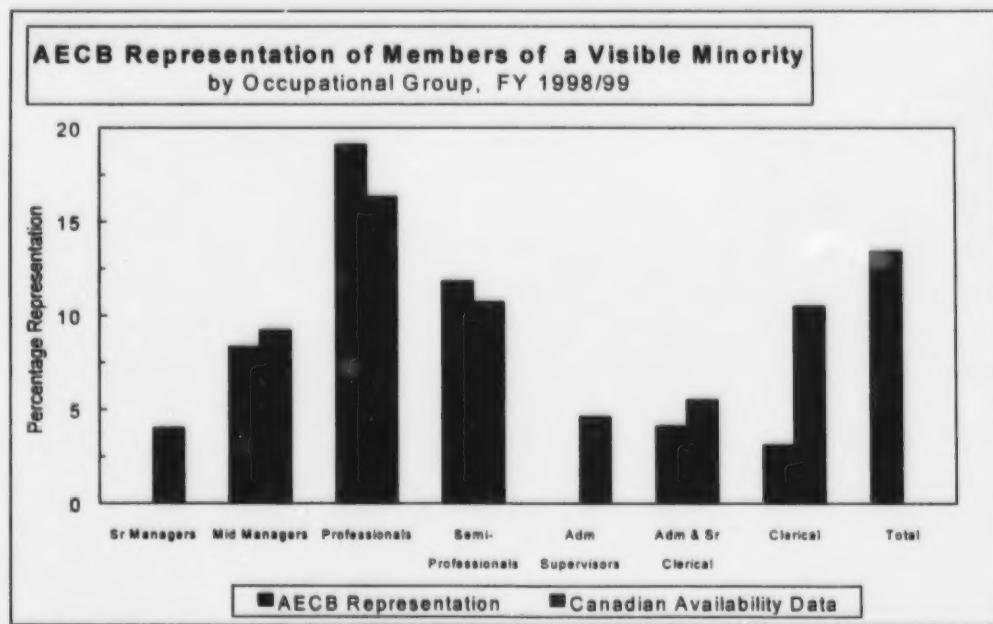


## KEY FINDINGS - MEMBERS OF A VISIBLE MINORITY

For the third consecutive year, the overall representation of members of a visible minority within the AECB workforce increased. In FY 1998/99, members of a visible minority accounted for 13.4% within the AECB workforce, which is up from 12.2% in FY 1997/98 and 10.8% in FY 1996/97. The table and chart which follow indicate the distribution of persons who are members of a visible minority across occupational groups within the AECB and the Canadian workforce.

This designated group is well represented within the AECB in the Professionals and Semi-Professionals occupational groups. Despite the increase in the overall representation of members of a visible minority, a small degree of underrepresentation continues to exist in the other occupational groups. Therefore, it would require only a small increase in the number of persons from this designated group employed at the AECB for the organization to meet or exceed the Canadian availability data.

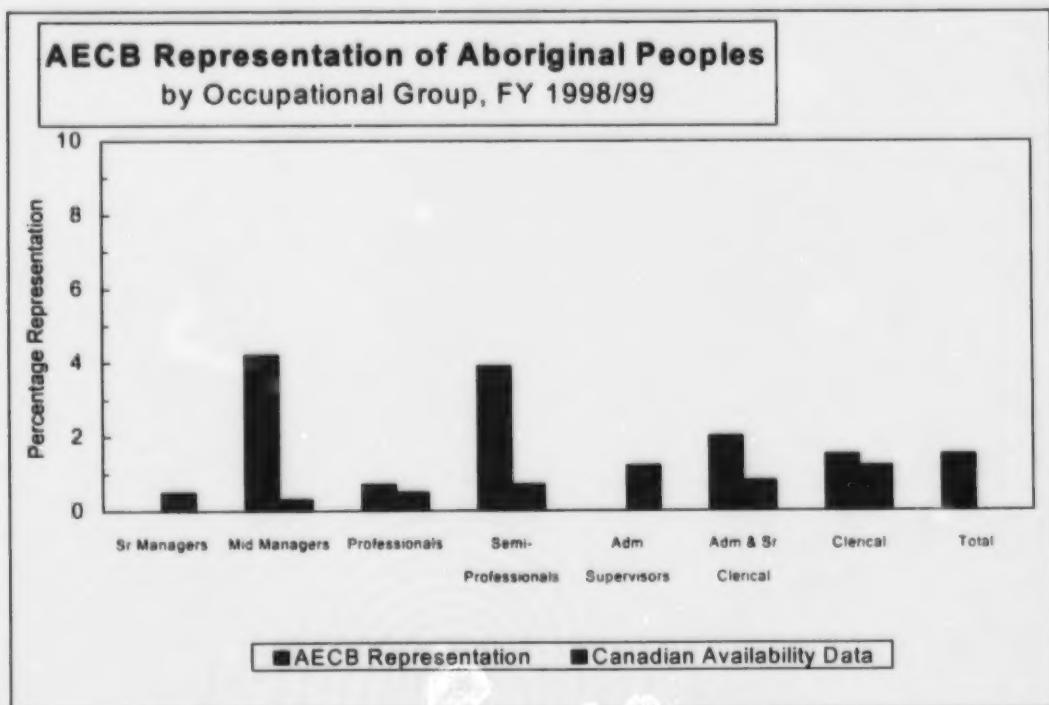
Occupational Group	Total Employees	AECB Representation	Canadian Availability
	No.	No.	%
Senior Managers	6	0	0.0
Middle Managers	24	2	8.3
Professionals	267	51	19.1
Semi-Professionals	51	6	11.8
Supervisors (Administrative)	7	0	0.0
Administrative & Senior Clerical	49	2	4.1
Clerical	65	2	3.1
<b>Total</b>	<b>469</b>	<b>63</b>	<b>13.4</b>



## KEY FINDINGS – ABORIGINAL PEOPLES

In FY 1998/99, the representation of Aboriginal peoples within the AECB met or exceeded the Canadian availability data in five of the seven occupational groups. Underrepresentation exists only in the Senior Managers and Supervisors (Administrative) occupational groups. Recognizing that the number of employees within the AECB and in the Canadian availability data are both quite small, it would require only a small incremental change to have a large impact on the degree of representation at the AECB. The table and chart below show the distribution of Aboriginal peoples across occupational groups within the AECB and the Canadian workforce.

Occupational Group	Total Employees	AECB Representation		Canadian Availability
	No.	No.	%	%
Senior Managers	6	0	0.0	0.5
Middle Managers	24	1	4.2	0.3
Professionals	267	2	0.7	0.5
Semi-Professionals	51	2	3.9	0.7
Supervisors (Administrative)	7	0	0.0	1.2
Administrative & Senior Clerical	49	1	2.0	0.8
Clerical	65	1	1.5	1.2
<b>Total</b>	<b>469</b>	<b>7</b>	<b>1.5</b>	

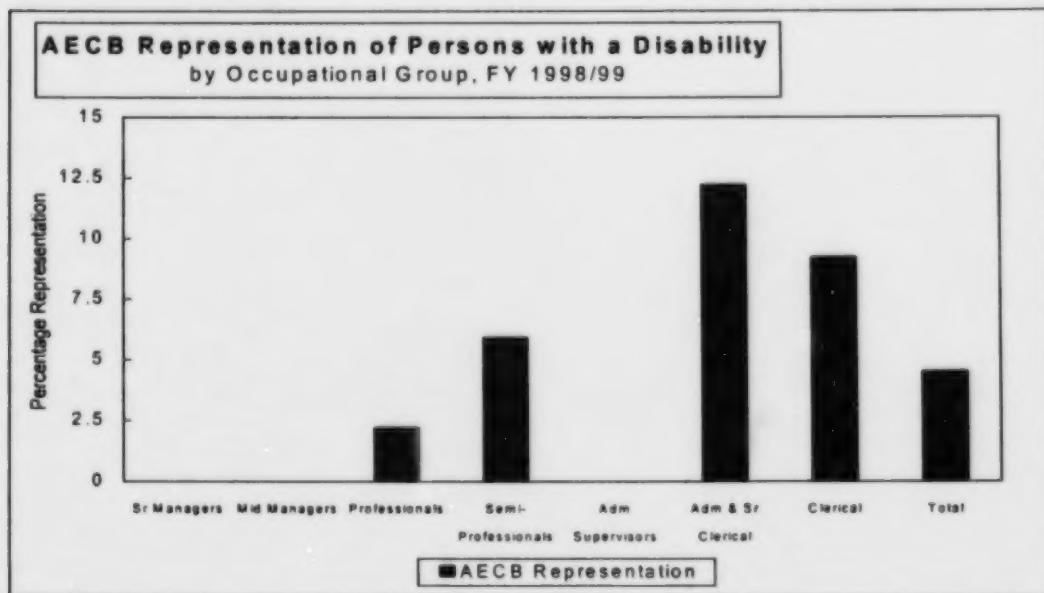


## KEY FINDINGS - PERSONS WITH A DISABILITY

The total number of persons with a disability employed within the AECB changed only marginally in FY 1998/99. The exact representation of this group across occupational groups within the AECB is provided in the table below. The representation varies across occupational groups with a strong representation in the Semi-Professionals, Administrative and Clerical occupational groups, limited representation in the Professionals occupational group, and no representation in the managerial ranks.

It is important to note that the Health and Activity Limitation Survey data does not allow for an accurate comparison at the occupational group level of the AECB figures with the Canadian availability data. Therefore, it is not possible to accurately identify areas of underrepresentation.

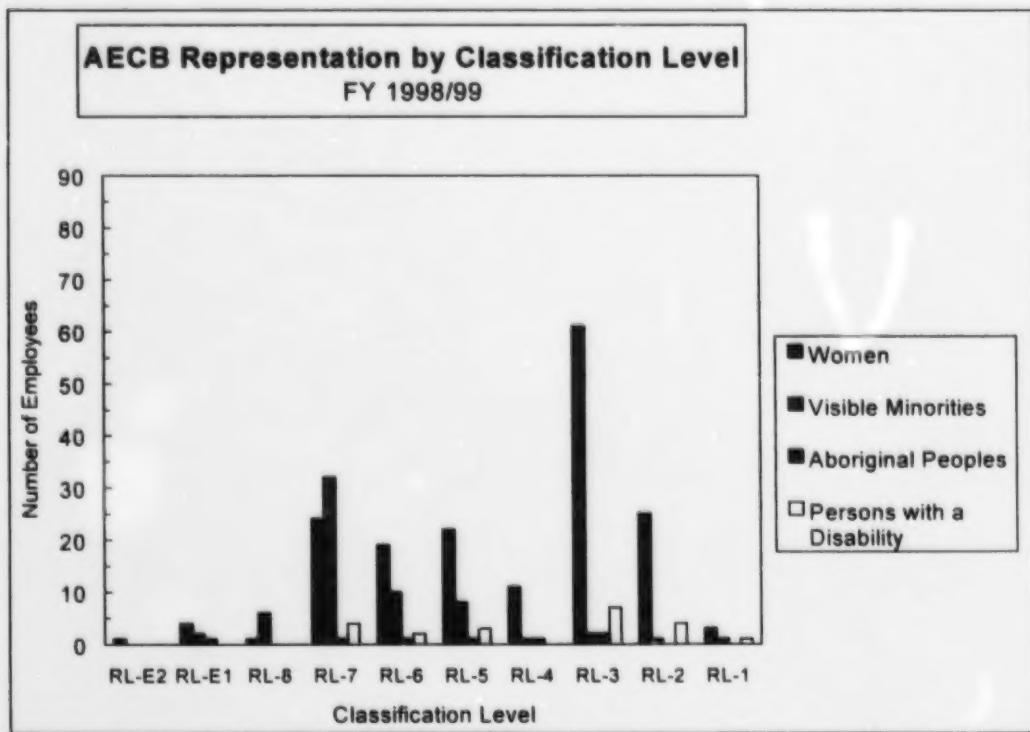
PERSONS WITH A DISABILITY FY 1998/99			
Occupational Group	Total Employees	AECB Representation	
	No.	No.	%
Senior Managers	6	0	0.0
Middle Managers	24	0	0.0
Professionals	267	6	2.2
Semi-Professionals	51	3	5.9
Supervisors (Administrative)	7	0	0.0
Administrative & Senior Clerical	49	6	12.2
Clerical	65	6	9.2
<b>Total</b>	<b>469</b>	<b>21</b>	<b>4.5</b>



## KEY FINDINGS - RL CLASSIFICATION

The following table and chart indicate the distribution of the four designated groups by classification level.

AECB REPRESENTATION BY CLASSIFICATION LEVEL FY 1998/99				
	No. Women	No. Persons with a Disability	No. Aboriginal Peoples	No. Visible Minorities
RL-E2	1	0	0	0
RL-E1	4	0	1	2
RL-8	1	0	0	6
RL-7	24	4	1	32
RL-6	19	2	1	10
RL-5	22	3	1	8
RL-4	11	0	1	1
RL-3	61	7	2	2
RL-2	25	4	0	1
RL-1	3	1	0	1
Total	171	21	7	63



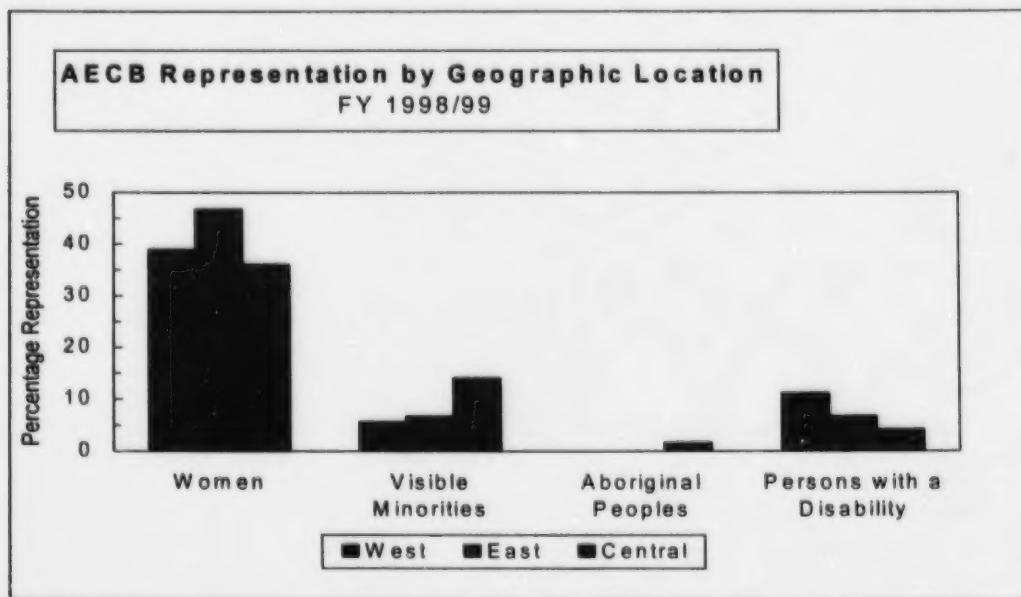
## KEY FINDINGS - GEOGRAPHICAL LOCATION

The table and chart below indicate the distribution of AECB employees in the four designated groups by geographic location.

Because of the small number of employees at any one regional office or project site, the data was broken down into three regions: East, West and Central. For the purposes of this report, East includes employees who work in New Brunswick and Quebec, Central includes employees who work in the National Capital Region and other locations in Ontario, and West includes employees who work in Alberta and Saskatchewan.

The most notable change from last year is that the representation of women in the Eastern region increased from 36% to 46.7%. The Central region, which includes the National Capital Region, continues to account for the largest concentration of persons who are members of a visible minority. This region also accounts for 100% of the representation of Aboriginal peoples within the organization.

AECB REPRESENTATION BY GEOGRAPHIC LOCATION FY 1998/99									
	AECB		Persons with a Disability		Aboriginal Peoples		Visible Minorities		
	Total No.	Women No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
East	15	7	46.7	1	6.7	0	0.0	1	6.7
Central	436	157	36.0	18	4.1	7	1.6	61	14.0
West	18	7	38.9	2	11.1	0	0.0	1	5.6



## KEY FINDINGS - PROMOTIONS, DEPARTURES AND HIRES

The table below provides figures on the number of persons in the four designated groups who were hired, promoted, or departed from the AECB during the reporting period. The following definitions were used in the analysis:

<sup>(1)</sup>**Hires:** *All employees hired by the AECB between April 1, 1998 and March 31, 1999 with the exception of employees hired for a term of less than three months, Board members, and employees on secondment.*

<sup>(2)</sup>**Promotions:** *All employees promoted to a new level of responsibility (i.e. RL) between April 1, 1998 and March 31, 1999 in either an acting or permanent capacity.*

<sup>(3)</sup>**Departures:** *All employees who left the AECB between April 1, 1998 and March 31, 1999. This includes all ends of terms, retirements, layoffs, etc.*

CHANGES TO EMPLOYMENT STATUS FOR EACH DESIGNATED GROUP FY 1998/99									
	AECB Total	Women		Persons with a Disability		Aboriginal Peoples		Visible Minorities	
	No.	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Hires <sup>(1)</sup>	56	31	55.4	0	0.0	1	1.8	8	14.3
Promotions <sup>(2)</sup>	22	7	31.8	1	4.5	1	4.5	2	9.1
Departures <sup>(3)</sup>	41	14	34.1	1	2.4	0	0	3	7.3

These figures indicate that persons in the four designated groups accounted for approximately two-thirds of the employees hired or promoted during FY 1998/99. Women, specifically, accounted for over half of the new hires and almost a third of the promotions. This is up from FY 1997/98, where women accounted for 41% of the new hires. Total departures from the AECB during this reporting period also decreased. Further analysis of the data reveals that:

- 26% of the women hired filled technical positions;
- Five women were promoted on an acting basis;
- Two women received indeterminate promotions to higher level technical positions;
- The number of Aboriginal peoples, women, and members of a visible minority employed in technical positions increased; and,
- 50% of the women who departed from the AECB left non-technical positions for reasons related to retirement or the end of their term of employment.

## **KEY FINDINGS – PROFESSIONALS OCCUPATIONAL GROUP**

Of the seven occupational groups used in the workforce analysis, the Professionals occupational group is the most important to the AECB for several reasons. It is the single largest occupational group accounting for almost 60% of the positions within the AECB including first-line manager positions. As a result, this group represents an important feeder group for AECB senior and middle management positions. This occupational group also represents, for the third consecutive year, the most significant area of underrepresentation within the AECB.

In FY 1998/99, the AECB was successful in increasing the representation of the designated groups in the Professionals occupational group. A more detailed assessment indicates the following:

- While women continue to be underrepresented, the degree of underrepresentation is lower than previous years.
- Although there has been an increase in the number of women in technical positions, the fact remains that there is still only a relatively small number of women currently occupying technical positions within the AECB.
- The prospect of future middle and senior managers being recruited from members of a visible minority are good given that 45 of the 51 persons from this designated group employed in the Professionals occupational group occupy technical positions. Furthermore, the number of persons from this designated group who were employed on an indeterminate basis in technical positions increased.
- The representation of Aboriginal peoples increased, including their representation in technical positions. As a result, the AECB exceeds the Canadian availability data in this occupational group.

Overall, these figures suggest that the Professionals occupational group is becoming more diverse, which bodes well for future improvements in the representation of the designated groups in the section head, director, and director general levels. Specific emphasis during FY 1999/00 will be placed on increasing the representation of women in the Professionals occupational group since there is already relatively good representation of Aboriginal peoples and members of a visible minority in this specific occupational group within the AECB.

## **Section 4 - LOOKING AHEAD TO FY 1999/00**

Over the past three years, the AECB has taken a number of steps to further its diversity and employment equity objectives. The organization will continue to be committed to workforce diversity in FY 1999/00.

The AECB *Employment Equity Progress and Action Plan* for 1999/00 is included as Annex II. This Plan sets out actions that the organization will undertake in FY 1999/00 to address areas of underrepresentation in the four designated groups and to further entrench diversity as a fundamental component of the AECB human resources management. Some of the key measures planned for next fiscal year include:

- Developing a succession plan that incorporates recruitment and retention strategies for female professionals;
- Conducting an Employment Systems Review;
- Launching a management development program for section heads that includes concepts relating to managing a diverse workforce;
- Finalizing a strategy for diversity management through the integration of the findings from the AECB Workforce Diversity Survey, this latest workforce analysis, and the Employment Systems Review;
- Finalizing the workplace diversity policy; and,
- Continuing recruitment and retention efforts to strengthen and secure the AECB representation with respect to Aboriginal peoples and members of a visible minority.

The results of the workforce analysis in Section 3 of this report suggest that AECB's most prominent areas of underrepresentation continue to be at the management levels (all four designated groups), as well as women in the Professionals occupational group. While the degree of underrepresentation has been reduced, the AECB will have to persevere in focussing on these specific areas of underrepresentation for the organization to become truly representative of the Canadian workforce. The AECB is firmly committed to the challenge of fostering a working environment supportive of a demographically and culturally diverse workforce.

## Annex I - AECB APPLICATION OF THE NATIONAL OCCUPATIONAL CLASSIFICATION SYSTEM

Item	Occupational Groups	Occupational Unit Groups	NOC Codes	AECB Notes
1	Senior Managers	Senior Government Managers and Officials	0012	Includes all directors general and the President
2	Middle and Other Managers	Financial Managers Human Resources Managers Other Administrative Services Managers Engineering Managers Architecture and Science Managers Information Systems and Data Processing Managers Government Managers in Economic Analysis, Policy Development and Programs Administration Government Managers in Education Policy Development and Program Administration Other Managers in Public Administration	0111 0112 0114 0211 0212 0213 0412 0413 0414	Includes all directors and managers
3	Professionals	Financial Auditors and Accountants Specialists in Human Resources Professional Occupations in Business Services to Management Physics and Astronomers Geologists, Geochemists and Geophysicists Biologists and Related Scientists Civil Engineers Mechanical Engineers Electrical and Electronics Engineers Chemical Engineers Industrial and Manufacturing Engineers Metallurgical and Materials Engineers Mining Engineers Geological Engineers Other Professional Engineers, n.e.c. Computer Systems Analysts Computer Programmers Lawyers and Quebec Notaries College and Other Vocational Instructors Natural and Applied Science Policy Researchers, Consultants and Program Officers Program Officers Unique to Government Librarians Writers Professional Occupations in Public Relations and Communications	1111 1121 1122 2111 2113 2121 2131 2132 2133 2134 2141 2142 2143 2144 2148 2162 2163 4112 4131 4161 4168 5111 5121 5124	Includes all professionals and their supervisors

Item	Occupational Groups	Occupational Unit Groups	NOC Codes	AECB Notes
4	Semi-Professionals and Technicians	Applied Chemical Technologists and Technicians Biological Technologists and Technicians Electronic Service Technicians (Household and Business Equipment) Inspectors in Public and Environmental Health and Occupational Health and Safety Graphic Designers and Illustrating Artists	2211 2221 2242 2263 5241	
5	Supervisors	Supervisors, General Office and Administrative Support Clerks Supervisors, Finance and Insurance Clerks Supervisors, Mail and Message Distribution Occupations	1211 1212 1214	Includes supervisors of administrative work units only
6	Supervisors: Crafts and Trades	Not applicable		
7	Administrative and Senior Clerical Personnel	Administrative Officers Executive Assistants Personnel and Recruitment Officers Purchasing Agents and Officers Bookkeepers Secretaries (except Legal and Medical) Legal Secretaries	1221 1222 1223 1225 1231 1241 1242	
8	Skilled Sales & Service Personnel	Not applicable		
9	Skilled Crafts & Trades Workers	Not applicable		
10	Clerical Personnel	General Office Clerks Records and File Clerks Receptionists and Switchboard Operators Computer Operators Accounting and Related Clerks Payroll Clerks Administrative Clerks Personnel Clerks Library Clerks Correspondence, Publication and Related Clerks Mail, Postal and Related Clerks Production Clerks Purchasing and Inventory Clerks	1411 1413 1414 1421 1431 1432 1441 1442 1451 1452 1461 1473 1474	



Annex II - **EMPLOYMENT EQUITY PROGRESS AND ACTION PLAN**  
for 1999/2000

**Atomic Energy Control Board**

**Employment Equity  
Progress and Action Plan  
1999/2000**

Date: April 1, 1999

Prepared by: Human Resources Division

## **Purpose:**

The purpose of this *Employment Equity Progress and Action Plan* is to document the progress made on goals from last year's Plan and to identify strategies needed for FY 1999/00 to address underrepresentation issues.

## **Authorization:**

The *Employment Equity Act and Regulations* came into force in October 1996. Executive Committee has mandated the Human Resources Division to develop an Employment Equity Program that will ensure compliance with AECB obligations under the *Employment Equity Act* as well as sensitize AECB management and staff to the benefits of a diverse workforce.

## **Objectives:**

As part of our obligations under the *Employment Equity Act and Regulations*, the AECB must develop a short- and long-term action plan that addresses our issues of underrepresentation. In particular, the action plan must address the following items, as outlined in the Act:

- ◆ Specify positive policies and practices instituted in the short term for hiring, training, promoting and retaining persons in the four designated groups.
- ◆ Specify short-term measures for the elimination of any employment barriers discovered as a result of the Employment Systems Review.
- ◆ Establish a timetable for implementation.
- ◆ Establish short-term numerical goals for the hiring and promotion of persons in the designated groups where underrepresentation has been found.
- ◆ Establish long-term goals for increasing representation of persons in the designated groups.
- ◆ Document progress in the achievement of these objectives.

## **Progress Achieved in FY 1998/99:**

In FY 1998/99, the AECB undertook an ambitious series of actions in support of the AECB diversity and employment equity objectives.

Our strategies concentrated on:

- improving the representation of women in the Professionals occupational group;
- improving the representation of persons with a disability and Aboriginal peoples in general.

The following table lists the action items identified for FY 1998/99 in last year's *Employment Equity Progress and Action Plan*. Many of the action items are designed to help develop a strong management cadre who can lead and manage its human resources with respect, trust, dignity and professionalism. The second column discusses the progress achieved on each item.

FY 1998/99 Action Items	Progress Achieved in FY 1998/99
Prepare a progress report on the <i>Human Resources Reforms Initiative</i> and other <i>Project 96</i> issues. Staff do not recognize the progress that has been made nor do they necessarily link initiatives to these original reports.	Much progress has been made with respect to the <i>Human Resources Reforms Initiative</i> and numerous communiqués have been prepared for staff drawing these links back to <i>Project 96</i> .
In the development of all future policies, ensure that employment equity issues are considered and incorporated. In FY 1998/99, the following human resources policies will be reviewed, revised and/or rewritten: employment equity, job evaluation, staffing, training, education leave.	During FY 1998/99, new learning and compensation policies were developed and completed. Development started on the workplace diversity policy, the job evaluation policy and a new resourcing policy. Employment equity issues will continue to feature prominently in all future policy development.
Ensure that formal and informal reward and recognition programs and policies reflect corporate values and diversity issues.	The current implementation of the UCP Restructuring project is the first step in the introduction of new programs that are designed to complement and support the AECB compensation philosophy. Further progress on the formal recognition programs is planned for the upcoming year.
Develop management competencies which clearly identify technical and non-technical competencies and incorporate behavioural indicators which encourage diversity and equity in human resources management.	Done.
Develop a management training strategy for supervisors, directors and directors general based on competencies developed.	Done.
Develop a succession plan for key management and technical positions.	In progress. Completion date: March 31, 2000.

FY 1998/99 Action Items	Progress Achieved in FY 1998/99
Ensure managers are made aware of diversity issues either through training, orientation or coaching. Information sessions and written communiqués are essential to an effective communications effort.	Several information sessions were conducted during this fiscal year. All training courses had a diversity element imbedded in the curriculum and the methodology used. Next fiscal year, formal training in diversity issues will follow a presentation of culture survey and Employment Systems Review results.
Review the AECB statement of values to determine if there is a clear position on diversity issues.	The AECB statement of values is currently under review by senior management.
Draft the AECB policy and principles that support diversity and employment equity. This policy must address the issue of accommodation for employees with special needs.	Diversity policy in draft, completion pending Employment Systems Review results. In the interim, the AECB has adopted the CHRC guidelines for job accommodation purposes.
Develop an orientation program that introduces new employees or newly promoted employees to formal and informal systems within the AECB.	Under development. To be completed summer 2000.
Complete review and validation of NOC codes in consultation with the AECB Job Evaluation Unit and HRDC representatives.	Done.
All Human Resources Division staff must attend a diversity and employment equity awareness training.	Done: September 1998.
Each Human Resources Division supervisor must tap into other federal government departmental initiatives in order to ensure that we maximize our efforts and minimize duplication.	On-going.
The Policy and Program Development Section, which has overall reporting responsibility to central agencies and AECB employment equity program responsibilities, will: <ul style="list-style-type: none"> <li>• act as a facilitator for cross-sectional initiatives within the Human Resources Division;</li> <li>• follow up on initiatives;</li> <li>• work with other Human Resources Division supervisors to develop short- and long-term program goals;</li> <li>• start a communication plan which will get timely and up to date information into the hands of others who can benefit; and,</li> <li>• continue participation on the Inter-Departmental Employment Equity Committee.</li> </ul>	On-going. On-going. On-going. On-going. On-going.

FY 1998/99 Action Items	Progress Achieved in FY 1998/99
Training initiatives for AECB managers should imbed diversity issues into the curriculum. A continuous and consistent diversity message is more likely to have a lasting impact than a course unique to diversity. It is our belief that effective management training is people-centred therefore issues of diversity can be easily incorporated. Diversity training for some AECB managers should be considered.	Done. All AECB directors have attended the CCMD Executive Leadership course in FY 1998/99, which has a strong employment equity orientation.
Complete a formal Employment Systems Review which will address the preliminary findings of the workforce analysis, help understand the reasons behind the underrepresentation and meet our legal obligations under the <i>Employment Equity Act and Regulations</i> .	Employment Systems Review started in January 1999. Contract not completed to AECB satisfaction. New Employment Systems Review to be conducted in October 1999.
Following the Employment Systems Review, develop program goals with Human Resources Division supervisors and establish short-term numerical goals.	On hold pending completion of Employment Systems Review in January 2000.

## AECB Areas of Underrepresentation in FY 1997/98

The AECB *Employment Equity Annual Report* for 1997/98 identified the following areas of underrepresentation. The tables below summarize these findings. The final column of each table indicates the number of employees that would have to be hired by the AECB for it to become truly representative of the Canadian workforce.

WOMEN FY 1997/98	AECB REPRESENTATION		CANADIAN AVAILABILITY	VARIANCE
	No.	%		
Senior Managers	1	16.7	28.9	<1
Middle Managers	2	9.5	33.9	5
Professionals	40	15.0	25.7	28
Semi-Professionals	17	30.4	20.0	-
Supervisors (Administrative)	9	90.0	61.3	-
Administrative & Senior Clerical	43	91.5	88.1	-
Clerical	48	81.4	74.9	-

VISIBLE MINORITY FY 1997/98	AECB REPRESENTATION		CANADIAN AVAILABILITY	VARIANCE
	No.	%		
Senior Managers	0	0.0	4.5	<1
Middle Managers	2	9.5	7.1	-
Professionals	45	16.9	11.9	-
Semi-Professionals	6	10.7	7.4	-
Supervisors (Administrative)	0	0.0	5.0	<1
Administrative & Senior Clerical	3	6.4	4.8	-
Clerical	1	1.7	6.8	3

ABORIGINAL PEOPLES FY 1997/98	AECB REPRESENTATION		CANADIAN AVAILABILITY	VARIANCE
	No.	%		
Senior Managers	0	0.0	2.1	<1
Middle Managers	1	4.8	3.2	-
Professionals	1	0.4	1.7	4
Semi-Professionals	2	3.6	2.4	-
Supervisors (Administrative)	0	0.0	4.0	<1
Administrative & Senior Clerical	1	2.1	3.5	<1
Clerical	2	3.4	4.1	<1

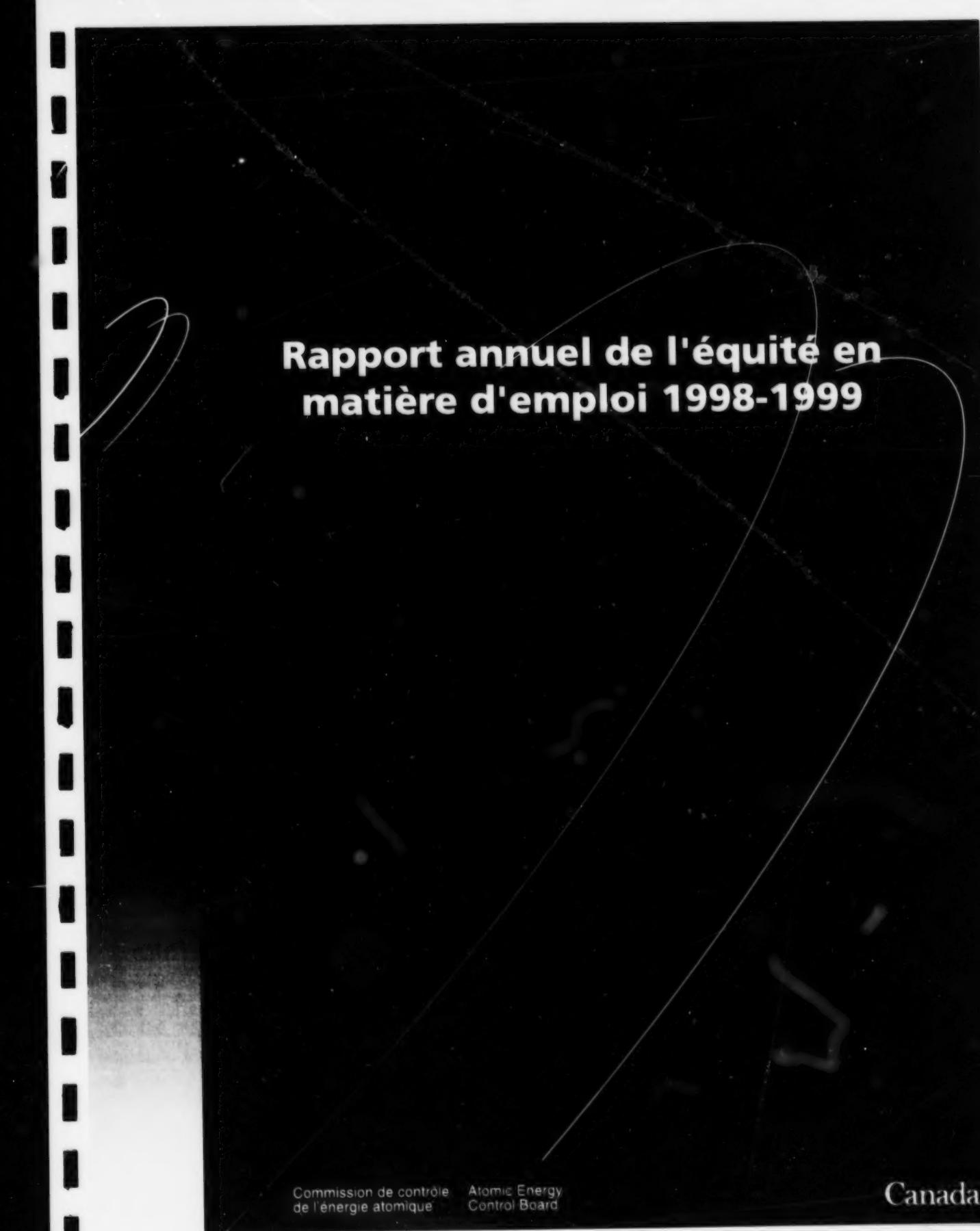
## Action Plan for FY 1999/00

It is clear from the tables above that our most serious underrepresentation issues are in the management cadre and, for the most part, in the Professionals occupational group as well. Our greatest single variance is women in the Professionals occupational group, where 28 women would have to be hired by the AECB in order for the organization to be representative of the Canadian workforce. In most other occupational groups, a small increase in representation would allow the AECB to meet or exceed the Canadian availability data.

Our strategies should therefore concentrate on improving the representation of women in the Professionals occupational group. The AECB will attempt to address this underrepresentation issue with the following strategies:

1. Develop a succession plan which will incorporate recruitment and retention strategies for female professionals in the organization. This will include developmental activities as well as application of compensation strategies.
2. Conduct an Employment Systems Review paying special attention to recruitment and selection programs which may adversely affect women within the AECB.
3. Deliver a Management Development Program aimed at section heads. This program will introduce concepts around managing a diverse workforce including communication skills, etc.
4. Present a business case for diversity to AECB executives integrating the findings of the AECB Workplace Diversity Survey, the FY 1999/00 workforce analysis and the Employment Systems Review.

These strategies will be implemented respecting our philosophies of open communication and consultation with Staff Council and other stakeholders while being realistic about achievement and special challenges facing the AECB.



# Rapport annuel de l'équité en matière d'emploi 1998-1999



**COMMISSION DE CONTRÔLE  
DE L'ÉNERGIE ATOMIQUE**

**RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI  
1998 - 1999**

*Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 1998-1999*

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 1999  
N° de catalogue : CC172-9/1999  
ISBN 0-662-64507-3

Publié par la Commission de contrôle de l'énergie atomique  
N° de catalogue de la CCEA : INFO-0710

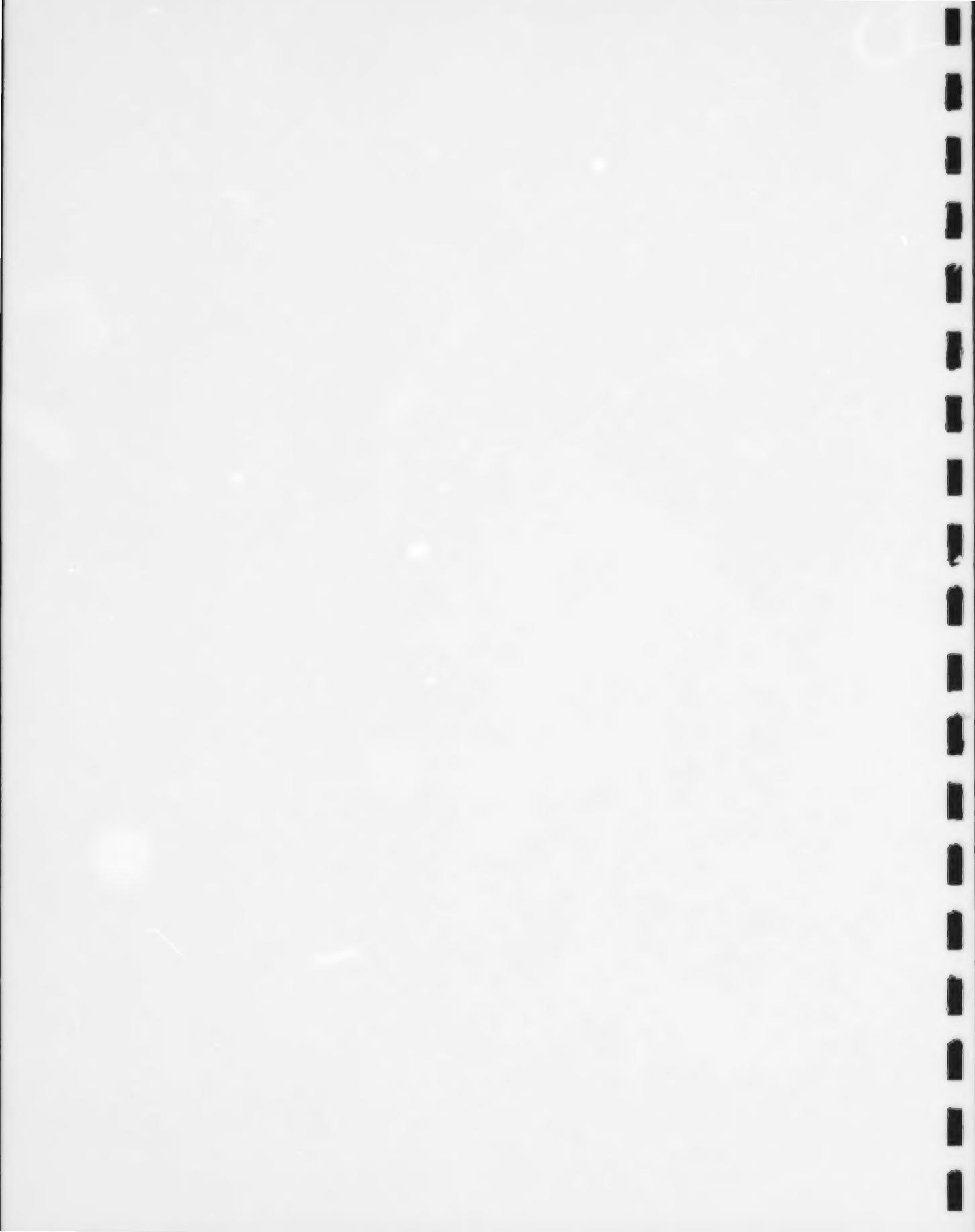
La reproduction d'un extrait quelconque du présent document à des fins personnelles est autorisée à condition d'en indiquer la source en entier. Toutefois, la reproduction de ce document en tout ou en partie à d'autres fins nécessite l'obtention préalable d'une autorisation écrite de la Commission de contrôle de l'énergie atomique.

Commission de contrôle de l'énergie atomique  
280, rue Slater  
C.P. 1046, succursale B  
Ottawa (Ontario)  
K1P 5S9

Téléphone : (613) 995-5894 ou 1-800-668-5284  
Télécopieur : (613) 992-2915  
Courriel : [info@atomcon.gc.ca](mailto:info@atomcon.gc.ca)  
Site Web : [www.aecb-ccea.gc.ca](http://www.aecb-ccea.gc.ca)

## TABLE DES MATIÈRES

<b>RÉSUMÉ .....</b>	<b>1</b>
<b>Section 1 – INTRODUCTION .....</b>	<b>3</b>
<b>Section 2 – RÉALISATIONS AU TITRE DE LA DIVERSITÉ ET DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI.....</b>	<b>4</b>
<b>Section 3 – ANALYSE DES EFFECTIFS .....</b>	<b>6</b>
<b>Données et méthodes.....</b>	<b>6</b>
<b>Principales constatations – Femmes.....</b>	<b>8</b>
<b>Principales constatations – Membres d'une minorité visible .....</b>	<b>10</b>
<b>Principales constatations – Autochtones.....</b>	<b>11</b>
<b>Principales constatations – Personnes handicapées.....</b>	<b>12</b>
<b>Principales constatations – Classification selon le NR.....</b>	<b>13</b>
<b>Principales constatations – Emplacement géographique .....</b>	<b>14</b>
<b>Principales constatations – Promotions, départs et embauches .....</b>	<b>15</b>
<b>Principales constatations – Groupe Professionnels .....</b>	<b>16</b>
<b>Section 4 – PERSPECTIVES POUR 1999-2000.....</b>	<b>17</b>
<b>Annexe I – APPLICATION À LA CCEA DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION NATIONAL DES PROFESSIONS .....</b>	<b>18</b>
<b>Annexe II – PLAN D'ACTION ET RAPPORT D'ÉTAPE SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR 1999-2000 .....</b>	<b>i</b>



## RÉSUMÉ

*Le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi* de la Commission de contrôle de l'énergie atomique (CCEA) pour l'exercice 1998-1999 est le troisième document du genre préparé par la CCEA en conformité avec les obligations prévues par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Loi). Le présent rapport a pour objectifs de présenter les résultats de l'analyse annuelle des effectifs, de déceler les secteurs au sein desquels les quatre groupes désignés (femmes, Autochtones, personnes handicapées et membres d'une minorité visible) sont sous-représentés, de résumer les réalisations de l'organisation au cours de l'année écoulée dans le domaine de la diversification de la main-d'œuvre et de l'équité en matière d'emploi, et de proposer un plan d'action visant à corriger les problèmes de sous-représentation décelés.

La CCEA est fermement déterminée à diversifier la main-d'œuvre, comme en témoigne la série de mesures prises ou d'initiatives lancées durant l'exercice 1998-1999. L'organisation a fait des progrès pour ce qui est de l'élaboration d'une politique sur la diversité de la main-d'œuvre et a pris l'engagement de faire en sorte que les questions relatives à l'équité en matière d'emploi soient prises en compte et intégrées à l'élaboration des futures politiques. Par ailleurs, des mesures ont également été prises afin de mieux faire connaître les questions relatives à la diversité au sein de l'organisation, auprès des employés et des cadres de direction.

Au chapitre de la représentation des quatre groupes désignés au terme de la Loi, les réalisations suivantes ont marqué l'exercice 1998-1999 :

- La représentation des femmes au sein de la CCEA a augmenté pour la troisième année consécutive et elle s'établit à 36,5 %. Cette amélioration est partiellement attribuable au fait que les femmes ont représenté plus de la moitié des nouvelles recrues. Et surtout, la CCEA a réalisé des progrès quant à la sous-représentation des femmes dans le groupe Professionnels, et l'amélioration s'est notamment traduite par une augmentation du nombre de femmes occupant des postes techniques pour une durée indéterminée.
- Pour la troisième année consécutive, la représentation globale des membres d'une minorité visible au sein de l'effectif de la CCEA a augmenté.
- La représentation des Autochtones au service de la CCEA correspond ou est supérieure aux données canadiennes sur la disponibilité, dans cinq des sept groupes de professions.
- Le groupe Professionnels se diversifie, ce qui augure bien de l'avenir de la représentation des quatre groupes désignés aux niveaux des chefs de section, des directeurs et des directeurs généraux.

Malgré ces réalisations importantes, la CCEA reconnaît qu'il y a encore des améliorations à apporter à la représentation des quatre groupes désignés au sein des échelons de la direction et à la représentation des femmes dans le groupe Professionnels (en particulier dans les

domaines techniques). Étant donné que les gestionnaires intermédiaires et supérieurs<sup>1</sup> proviennent de postes techniques du groupe Professionnels, il est primordial que les efforts amorcés se poursuivent pour accroître la représentation des femmes et constater une amélioration de leur représentation, dans les années à venir, au sein des groupes Professionnels, Cadres supérieurs et Cadres intermédiaires.

La CCEA s'attaquera à ces défis en prenant une série de mesures importantes visant à éclaircir le problème, à élaborer des stratégies efficaces et à instaurer des mesures de correction pratiques. Ces objectifs seront atteints tout en faisant de la diversité un élément fondamental de l'approche de la CCEA en ce qui touche la gestion des ressources humaines.

---

<sup>1</sup> Les cadres supérieurs sont les directeurs généraux et la Présidente; les cadres intermédiaires sont les directeurs et les gestionnaires. Le groupe Professionnels est formé des superviseurs techniques du groupe Professionnels ainsi que des employés supervisés. Une définition complète figure à la section 3.

## Section 1 – INTRODUCTION

Le présent document constitue le troisième *Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi* que la CCEA présente aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Loi), laquelle a pour objet :

*« De réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et...de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. »*

À titre d'organisme fédéral assujetti à la Loi, la CCEA est tenue de réaliser l'équité en matière d'emploi en adoptant des mesures pour déterminer et supprimer les obstacles à l'emploi pour les membres des groupes désignés, en instaurant des politiques et des usages positifs, et en veillant à prévoir des mesures raisonnables d'adaptation pour les membres des groupes désignés.

Tous les ans, la CCEA doit s'acquitter d'obligations particulières :

- Effectuer une analyse des effectifs pour déterminer la représentation des membres des quatre groupes désignés.
- Dresser un plan d'action sur la diversité et l'équité en matière d'emploi qui prévoit des politiques et des usages positifs en vue de corriger tout problème de sous-représentation et de supprimer les obstacles à l'emploi.
- Élaborer et mettre en œuvre des politiques et des programmes visant à corriger tout problème de sous-représentation et à fournir des mesures raisonnables d'adaptation pour pallier aux différences en milieu de travail.

Le présent rapport décrit les mesures adoptées par la CCEA durant l'exercice 1998-1999 en vue de mettre en œuvre un programme efficace d'équité en matière d'emploi et de diversité. Il présente un aperçu des mesures prises par la CCEA en 1998-1999 pour faciliter l'atteinte des objectifs de diversité de l'organisation (voir section 2), un résumé des résultats de l'analyse des effectifs réalisée en 1998-1999 et une comparaison des résultats avec ceux des exercices précédents. Le *Plan d'action et rapport d'étape sur l'équité en matière d'emploi* de la CCEA pour 1999-2000 se trouve à l'annexe II.

## Section 2 – RÉALISATIONS AU TITRE DE LA DIVERSITÉ ET DE L’ÉQUITÉ EN MATIÈRE D’EMPLOI

Durant l'exercice 1998-1999, la CCEA a travaillé activement à l'atteinte de ses objectifs en matière de diversité et à la réalisation de ses obligations aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Loi). Même si ce n'est que la troisième année (1998-1999) que la CCEA doive se conformer aux exigences de la Loi, elle a déjà pris de fermes engagements à l'égard des principes liés à la diversité.

Les obligations remplies prévues par la Loi pendant la période visée par le rapport comptent celles-ci :

- l'élaboration d'un *Plan d'action et rapport d'étape sur l'équité en matière d'emploi* pour 1999-2000;
- la gestion de l'enquête d'auto-identification auprès des employés de la CCEA, qui a connu un taux de réponse de 100 %;
- la conduite d'une analyse des effectifs visant à déterminer et à évaluer la représentation des membres des quatre groupes désignés;
- l'instauration de mesures visant à corriger tout problème de sous-représentation;
- la préparation d'un *Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi* à l'intention du Parlement et de publics cibles au sein et à l'extérieur de la CCEA.

La CCEA ne s'est pas contentée de remplir ses obligations aux termes de la Loi, elle a pris des mesures, pendant l'année, afin de renforcer les grands principes de la diversité des effectifs. La CCEA est en effet convaincue que la mise en place et le maintien d'une main-d'œuvre diversifiée sur les plans démographique et culturel présentent de nombreux avantages.

Parmi les initiatives réalisées dans le domaine de la diversité et de l'équité en matière d'emploi en 1998-1999, mentionnons celles-ci :

- l'intégration de la diversité et de l'équité en matière d'emploi aux pratiques et aux politiques en vigueur dans le domaine des ressources humaines;
- le suivi de la représentation des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres d'une minorité visible au sein de l'effectif de la CCEA et l'adoption de mesures de correction lorsque la représentation de ces groupes n'est pas conforme aux données canadiennes sur la disponibilité;
- l'établissement d'un nouveau plan d'évaluation des postes qui exige la représentation selon la proportion hommes-femmes;
- la conduite de la première étape d'un examen des systèmes d'emploi qui a notamment consisté à mener une enquête sur la diversité en milieu de travail, dont les résultats sont une mesure fiable de la diversité en milieu de travail;
- la mise au point de compétences en gestion y compris des indicateurs de comportement qui favorisent la diversité et l'équité dans les pratiques de gestion des ressources humaines.

Pendant l'exercice 1998-1999, la CCEA a également pris des mesures visant à mieux faire connaître les questions relatives à la diversité et à l'équité en matière d'emploi. Les gestionnaires des ressources humaines et leur personnel ont participé à un atelier sur la diversité afin d'être davantage sensibilisé à celle-ci et d'élaborer des stratégies visant à intégrer les questions de diversité et d'équité en matière d'emploi aux pratiques et aux politiques en vigueur dans le domaine des ressources humaines. Les directeurs ont également suivi un cours sur le leadership pour les cadres de direction qui mettait l'accent sur l'équité en matière d'emploi.

En dépit de ces réalisations, la CCEA reconnaît qu'il y a encore place à amélioration afin de favoriser davantage la diversification de ses effectifs. La section 4 présente certaines des mesures additionnelles prévues pour l'exercice 1999-2000.

## Section 3 – ANALYSE DES EFFECTIFS

La présente section fait état des résultats détaillés de l'analyse des effectifs effectuée dans le contexte de l'équité en matière d'emploi en 1998-1999. Ce genre d'analyse a pour objectif de repérer les groupes de professions au sein desquels les groupes désignés sont sous-représentés à la CCEA, comparativement aux données canadiennes sur la disponibilité. La présente partie comporte trois volets :

- un exposé des données et des méthodes ayant servi à la réalisation de l'analyse;
- l'analyse des effectifs menée en 1998-1999, y compris les principales constatations pour chacun des quatre groupes désignés;
- une comparaison des résultats de 1998-1999 avec ceux des exercices antérieurs.

### DONNÉES ET MÉTHODES

De façon générale, l'analyse des effectifs consiste notamment en une comparaison entre la représentation des quatre groupes désignés au sein des effectifs de la CCEA et la représentation de ces groupes sur le marché du travail canadien. L'alinéa 6.(1)b) du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* prévoit :

*que l'employeur est tenu de déterminer « ...le degré de sous-représentation des personnes mentionnées à l'alinéa a), en comparant le nombre de membres de chaque groupe désigné dans chaque catégorie professionnelle de son effectif à leur représentation dans chaque catégorie professionnelle au sein de celui des groupes suivants qui constitue la base de référence la plus appropriée :*

- (i) *l'ensemble de la population apte au travail,*
- (ii) *les secteurs de la population apte au travail susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où l'employeur serait fondé à choisir ses salariés. »*

### Groupes de professions

Conformément aux dispositions législatives, la CCEA a fait porter son analyse sur les groupes de professions suivants :

- Cadres supérieurs
- Cadres intermédiaires et autres gestionnaires
- Professionnels
- Semi-professionnels
- Surveillants (admin.)
- Personnel administratif et personnel de bureau principal
- Personnel de bureau

L'annexe I présente en détail la définition de chacun des groupes de professions à l'aide des codes de la classification nationale des professions (CNP). Toutefois, aux fins de l'examen des tableaux récapitulatifs de l'analyse des effectifs, il ne faut pas oublier ce qui suit :

- Les Cadres supérieurs répertoriés dans la CNP sont considérés comme les hauts dirigeants de la CCEA et, par conséquent, il s'agit des directeurs généraux et de la Présidente.
- Les Cadres intermédiaires et les autres gestionnaires répertoriés dans la CNP sont considérés comme appartenant au niveau de gestion suivant de la CCEA; il s'agit donc uniquement des directeurs et des gestionnaires.
- La CNP exige que les superviseurs des groupes professionnels et techniques aient le même code CNP que celui des employés qu'ils supervisent. Par contre, les superviseurs du personnel de bureau et du personnel administratif doivent faire partie du groupe Surveillants (admin.), qui est distinct de celui des employés qu'ils supervisent. Ainsi, les superviseurs techniques sont intégrés au groupe Professionnels, avec les employés qu'ils supervisent, mais les superviseurs du personnel de bureau et du personnel administratif sont classés séparément, dans le groupe Surveillants (admin.).
- Les apprentis, les stagiaires et les étudiants ont été classés dans les mêmes groupes que les postes pour lesquels ils reçoivent une formation. Cette convention ne signifie pas qu'un stagiaire équivaut à un employé pleinement qualifié, et que les deux sont interchangeables.

### **Données de la CCEA**

Grâce à l'enquête d'auto-identification menée auprès des employés, la CCEA a pu déterminer le nombre de personnes faisant partie de l'un des quatre groupes désignés. Pour actualiser les données obtenues au cours de l'exercice précédent, tous les nouveaux employés sont encouragés à remplir le questionnaire dans le cadre de l'orientation qu'ils reçoivent. Pour l'exercice 1998-1999, la CCEA a obtenu un taux de réponse de 100 %. Conformément aux exigences de la Loi, chaque poste de la CCEA a reçu un code CNP, ce qui a permis de tirer des chiffres pour chacun des groupes de professions.

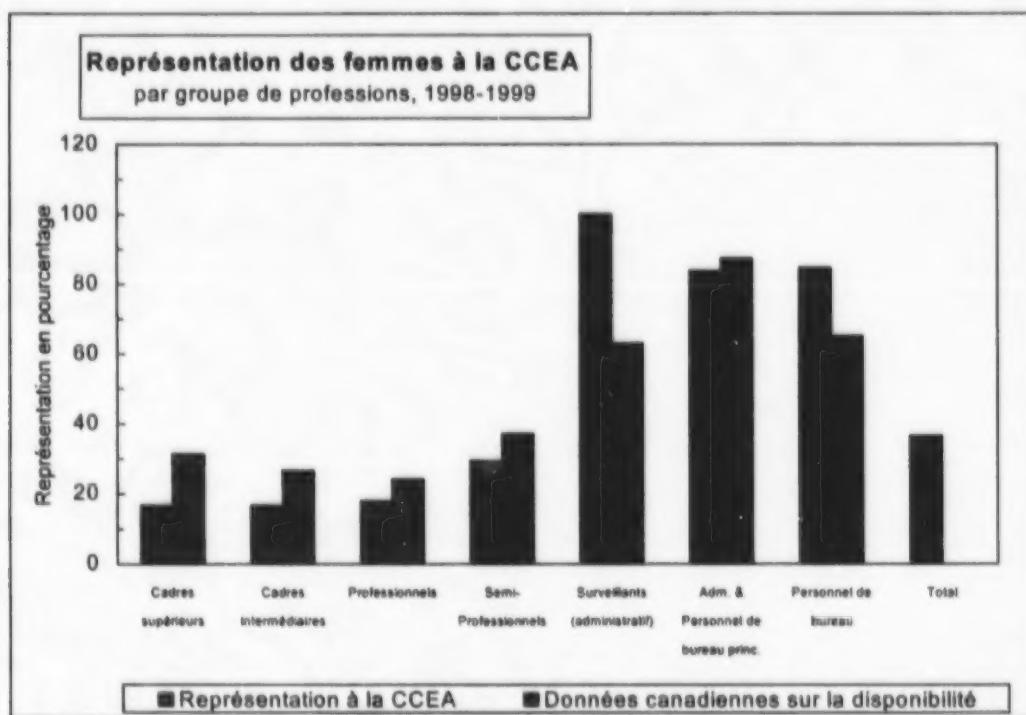
### **Données canadiennes**

Les données sur la représentation des quatre groupes désignés sur le marché du travail canadien ont été fournies par Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Les données de recensement du Canada de 1996 constituent la source d'information pour les femmes, les Autochtones et les membres d'une minorité visible. Les données de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991 constituent la source d'information pour les personnes handicapées. Pour établir la représentation, au sein de la main-d'œuvre canadienne, des groupes désignés pour chacun des sept groupes de professions utilisés par la CCEA, les données sur la disponibilité pour le Personnel administratif et personnel de bureau principal, les Cadres supérieurs et les Cadres intermédiaires ont été tirées des données établies pour la région de la capitale nationale (RCN), et les chiffres ont été tirés des données nationales établies pour les postes techniques.

## PRINCIPALES CONSTATATIONS – FEMMES

La représentation des femmes au sein des effectifs de la CCEA a augmenté pour la troisième année de suite, pour s'établir à 36,5 %. Les femmes sont toujours bien représentées dans les trois catégories administratives et leur représentation au sein des groupes Professionnels et Cadres intermédiaires a continué de s'accroître en 1998-1999. Le tableau et le graphique ci-dessous illustrent la répartition des femmes parmi les groupes de professions à la CCEA et au sein de la main-d'œuvre canadienne.

Groupe de professions	Nbre total d'employés	Représentation à la CCEA		Données canadiennes sur la disponibilité
		Nbre	%	
Cadres supérieurs	6	1	16,7	31,3
Cadres intermédiaires	24	4	16,7	26,6
Professionnels	267	48	18,0	24,1
Semi-Professionnels	51	15	29,4	37,1
Surveillants (administratif)	7	7	100,0	63,0
Adm. & Personnel de bureau princ.	49	41	83,7	87,3
Personnel de bureau	85	55	84,6	65,2
<b>Total</b>	<b>469</b>	<b>171</b>	<b>36,5</b>	

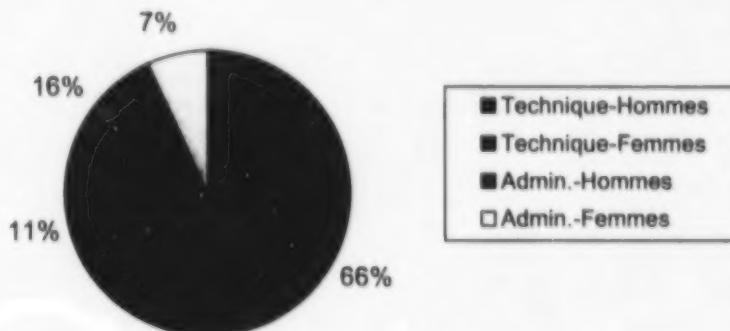


Au cours de l'exercice 1998-1999, la CCEA a accompli ce qui suit relativement à la représentation des femmes au sein de ses effectifs:

- le nombre de femmes occupant des postes du groupe Cadres intermédiaires a doublé;
- le nombre de femmes occupant des postes techniques du groupe Professionnels s'est accru, passant de 9 % à 11 %;
- les femmes ont représenté près du tiers des employés promus;
- les femmes ont représenté plus de la moitié des nouvelles recrues (en hausse de 14,4 % par rapport l'an dernier) pour la deuxième année consécutive;
- pour la première fois depuis que la CCEA produit des rapports sur l'équité en matière d'emploi, le nombre de femmes occupant des postes de cadre techniques de premier niveau a augmenté.

Les femmes sont toujours sous-représentées au sein des groupes Cadres supérieurs et Cadres intermédiaires et au sein du groupe Professionnels, mais leur sous-représentation a diminué au fil des ans. Le graphique qui suit illustre la répartition des hommes et des femmes occupant des postes techniques et administratifs au sein du groupe Professionnels. Par contre, le graphique montre que si le nombre de femmes occupant des postes techniques a augmenté, un nombre encore relativement faible de femmes occupent des postes techniques dans le groupe Professionnels au sein de la CCEA. Par conséquent, cette dernière devra accroître le nombre de femmes occupant des postes techniques dans le groupe Professionnels si elle souhaite voir augmenter de façon durable la représentation des femmes parmi les cadres supérieurs et intermédiaires.

**Distribution du groupe Professionnels au sein de la CCEA**  
par sexe et type de poste, 1998-1999

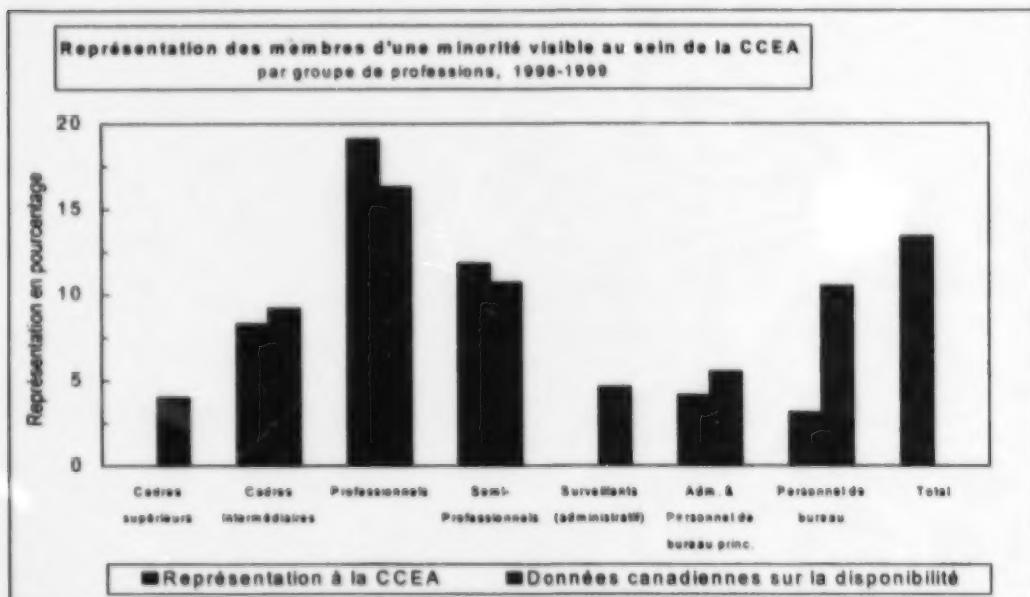


## PRINCIPALES CONSTATATIONS – MEMBRES D'UNE MINORITÉ VISIBLE

Pour le troisième exercice consécutif, la représentation globale des membres d'une minorité visible au sein des effectifs de la CCEA s'est accrue. Durant l'exercice 1998-1999, les membres d'une minorité visible représentaient 13,4 % des effectifs de la CCEA, contre 12,2 % en 1997-1998 et 10,8 % en 1996-1997. Le tableau et le graphique qui suivent illustrent la répartition des membres d'une minorité visible parmi les groupes de professions à la CCEA et au sein de la main-d'œuvre canadienne.

Ce groupe désigné est bien représenté à la CCEA dans les groupes Professionnels et Semi-professionnels. En dépit de l'amélioration de la représentation générale de ces groupes désignés, on a constaté qu'une légère sous-représentation existe toujours dans les autres groupes de professions. Par conséquent, il suffirait d'une très légère augmentation du nombre de personnes provenant de ce groupe désigné au sein de la CCEA pour égaler, voire dépasser, les données canadiennes sur la disponibilité.

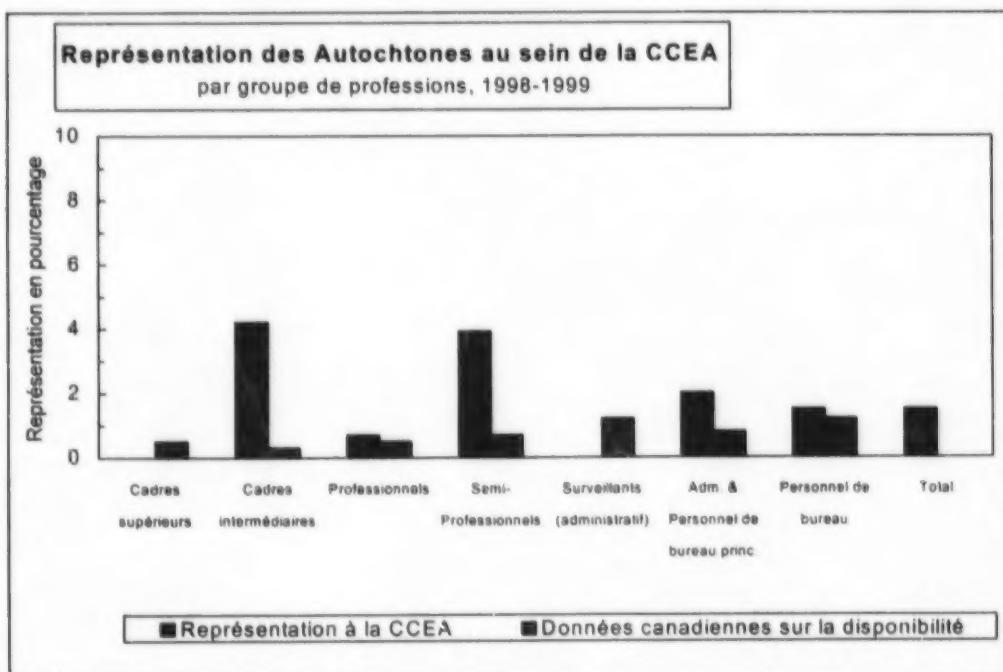
Groupe de professions	Nbre total d'employés	Représentation à la CCEA		Données canadiennes sur la disponibilité
		Nbre	%	
Cadres supérieurs	6	0	0,0	4,0
Cadres intermédiaires	24	2	8,3	9,2
Professionnels	267	51	19,1	16,3
Semi-Professionnels	51	6	11,8	10,7
Surveillants (administratif)	7	0	0,0	4,6
Adm. & Personnel de bureau princ.	49	2	4,1	5,5
Personnel de bureau	65	2	3,1	10,5
<b>Total</b>	<b>469</b>	<b>63</b>	<b>13,4</b>	



## PRINCIPALES CONSTATATIONS – AUTOCHTONES

Pendant l'exercice 1998-1999, la représentation des Autochtones à la CCEA a égalé, voire dépassé, les données canadiennes sur la disponibilité, dans cinq des sept groupes de professions. Il y existe seulement une sous-représentation dans les groupes de professions Cadres supérieurs et Surveillants (admin.). Reconnaissant que le nombre d'employés aussi bien à la CCEA que d'après les données canadiennes sur la disponibilité est relativement faible, il suffirait d'une très légère augmentation pour modifier sensiblement la représentation de ce groupe désigné au sein de la CCEA. Le tableau et le graphique qui suivent illustrent la répartition des Autochtones parmi les groupes de professions à la CCEA et au sein de la main-d'œuvre canadienne.

Groupe de professions	Nbre total d'employés	Représentation à la CCEA		Données canadiennes sur la disponibilité
		Nbre	%	
Cadres supérieurs	6	0	0,0	0,5
Cadres intermédiaires	24	1	4,2	0,3
Professionnels	267	2	0,7	0,5
Semi-Professionnels	51	2	3,9	0,7
Surveillants (administratif)	7	0	0,0	1,2
Adm. & Personnel de bureau princ.	49	1	2,0	0,8
Personnel de bureau	65	1	1,5	1,2
<b>Total</b>	<b>469</b>	<b>7</b>	<b>1,5</b>	

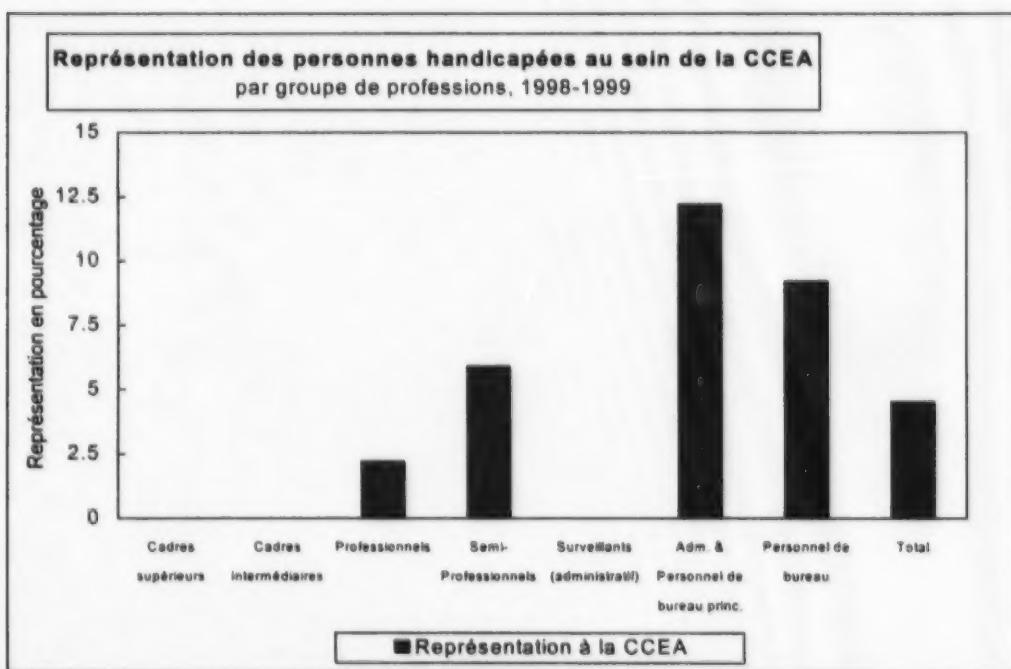


## PRINCIPALES CONSTATATIONS – PERSONNES HANDICAPÉES

En 1998-1999, le nombre total de personnes handicapées employées à la CCEA n'a changé que très légèrement. La représentation exacte de ce groupe parmi les divers groupes de professions présents au sein de la CCEA est illustrée dans le tableau ci-dessous. La représentation varie d'un groupe de professions à l'autre : elle est forte dans les groupes Semi-professionnels, Personnel administratif et de bureau principal; elle est limitée dans le groupe Professionnels et elle est nulle dans le groupe des cadres de direction.

Il importe de noter que les données de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités ne permettent pas d'effectuer une comparaison exacte, par niveau de groupe de professions, entre les chiffres de la CCEA et les données canadiennes sur la disponibilité. Par conséquent, il n'est pas possible de cerner avec exactitude les secteurs où existe un problème de sous-représentation.

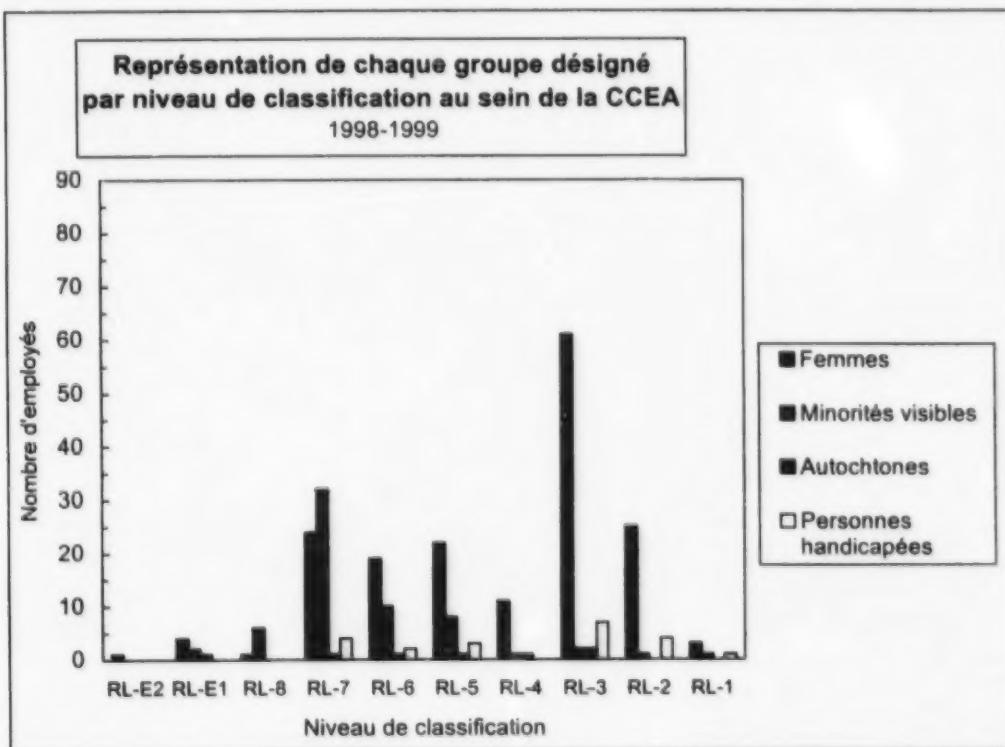
PERSONNES HANDICAPÉES 1998-99			
Groupe de professions	Nbre total d'employés	Représentation à la CCEA	
	Nbre	%	
Cadres supérieurs	6	0	0,0
Cadres intermédiaires	24	0	0,0
Professionnels	267	6	2,2
Semi-Professionnels	51	3	5,9
Surveillants (administratif)	7	0	0,0
Adm. & Personnel de bureau princ.	49	6	12,2
Personnel de bureau	65	6	9,2
<b>Total</b>	<b>469</b>	<b>21</b>	<b>4,5</b>



## PRINCIPALES CONSTATATIONS – CLASSIFICATION SELON LE NR

Le tableau et le graphique ci-dessous illustrent la répartition des quatre groupes désignés selon le niveau de classification.

<b>REPRÉSENTATION PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION AU SEIN DE LA CCEA 1998-1999</b>				
	<b>Nbre de femmes</b>	<b>Nbre de pers. handicapées</b>	<b>Nbre d'Autochtones</b>	<b>Nbre de min. visibles</b>
RL-E2	1	0	0	0
RL-E1	4	0	1	2
RL-8	1	0	0	6
RL-7	24	4	1	32
RL-6	19	2	1	10
RL-5	22	3	1	8
RL-4	11	0	1	1
RL-3	61	7	2	2
RL-2	25	4	0	1
RL-1	3	1	0	1
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>63</b>



## PRINCIPALES CONSTATATIONS – EMPLACEMENT GÉOGRAPHIQUE

Le tableau et le graphique ci-dessous illustrent la représentation par lieu géographique des employés de la CCEA membres d'un des quatre groupes désignés.

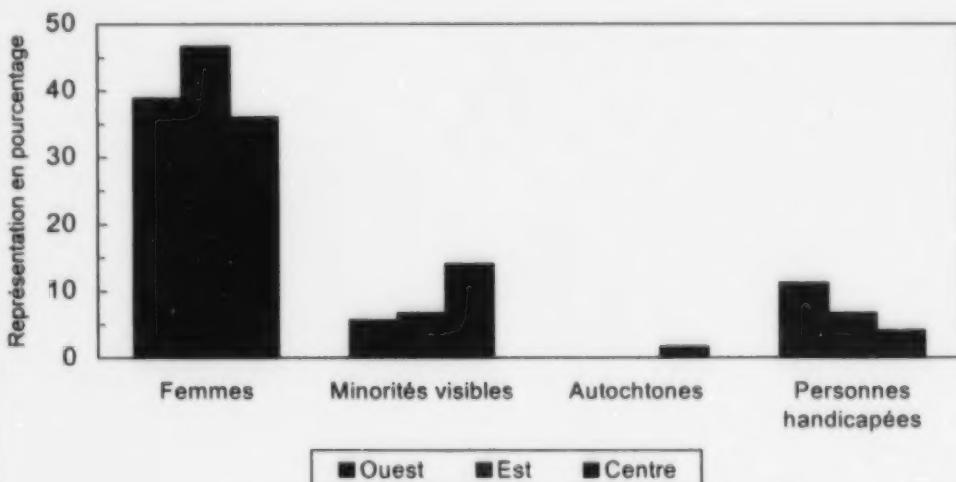
Étant donné le faible nombre d'employés que l'on peut trouver à un seul et unique bureau régional ou site de projet, les données ont été ventilées en trois régions : Est, Ouest et Centre. Aux fins du présent rapport, l'Est comprend les employés qui travaillent au Nouveau-Brunswick et au Québec, le Centre comprend les employés qui travaillent dans la région de la capitale nationale et ailleurs en Ontario, et l'Ouest comprend les employés qui travaillent en Alberta et en Saskatchewan.

Le changement le plus important survenu au cours de l'année écoulée est la représentation des femmes dans la région de l'Est, qui a augmenté pour passer de 36 % à 46,7 %. La région du Centre, qui englobe la région de la capitale nationale, compte la plus forte concentration de membres d'une minorité visible. On y trouve également la totalité des Autochtones qui travaillent pour l'organisation.

**REPRÉSENTATION PAR LIEU GÉOGRAPHIQUE AU SEIN DE LA CCEA  
1998-1999**

	Nbre total d'employés		Personnes handicapées				Minorités visibles		
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Est	15	7	46,7	1	6,7	0	0,0	1	6,7
Centre	436	157	36,0	18	4,1	7	1,6	61	14,0
Ouest	18	7	38,9	2	11,1	0	0,0	1	5,6

**Représentation de chaque groupe désigné  
par lieu géographique au sein de la CCEA  
1998-1999**



## PRINCIPALES CONSTATATIONS – PROMOTIONS, DÉPARTS ET EMBAUCHES

Le tableau ci-dessous indique le nombre de membres des quatre groupes désignés qui ont été embauchés ou promus, ou qui ont quitté l'organisation pendant la période de rapport. Les définitions suivantes ont été utilisées aux fins de l'analyse :

<sup>(1)</sup>*Embauches* : *Tous les employés embauchés par la CCEA entre le 1<sup>er</sup> avril 1998 et le 31 mars 1999, à l'exception des employés embauchés pour une période inférieure à trois mois, des membres du conseil et des employés en détachement.*

<sup>(2)</sup>*Promotions* : *Tous les employés promus à un nouveau niveau de responsabilité (NR) entre le 1<sup>er</sup> avril 1998 et le 31 mars 1999, par intérim ou en permanence.*

<sup>(3)</sup>*Départs* : *Tous les employés qui ont quitté la CCEA entre le 1<sup>er</sup> avril 1998 et le 31 mars 1999. Il est tenu compte des départs à l'expiration des périodes déterminées, des départs à la retraite, des licenciements, etc.*

CHANGEMENTS DE STATUT D'EMPLOI DANS CHACUN DES GROUPES DÉSIGNÉS 1998-1999									
	Nbre total d'employés	Personnes				Minorités visibles			
		Femmes	Nbre	%	handicapées	Nbre	%	Autochtones	Nbre
<b>Embauches<sup>(1)</sup></b>	56	31	55,4		0	0,0		1	1,8
<b>Promotions<sup>(2)</sup></b>	22	7	31,8		1	4,5		1	4,5
<b>Départs<sup>(3)</sup></b>	41	14	34,1		1	2,4		0	0,0
								3	7,3

Les chiffres présentés indiquent que les membres des quatre groupes désignés ont représenté à peu près les deux tiers des personnes embauchées ou promues en 1998-1999. Plus précisément, les femmes ont représenté plus de la moitié des nouvelles recrues et près d'un tiers des employés promus. C'est donc une augmentation par rapport à l'exercice 1997-1998, pour lequel les femmes ont représenté 41 % des personnes embauchées. Le nombre total des départs de la CCEA pendant cette période de rapport a de plus baissé. Une analyse plus poussée des données révèle ce qui suit :

- 26 % des femmes ont été embauchées pour combler des postes techniques;
- cinq femmes ont été promues par intérim;
- deux femmes ont été promues pour une durée indéterminée à des postes techniques de niveau supérieur;
- le nombre d'Autochtones, de femmes et de membres d'une minorité visible occupant des postes techniques a augmenté;
- 50 % des femmes qui ont quitté la CCEA occupaient des postes non techniques et elles ont quitté la Commission pour prendre leur retraite ou parce que leur période d'emploi était expirée.

## **PRINCIPALES CONSTATATIONS – GROUPE PROFESSIONNELS**

Des sept groupes de professions utilisés aux fins de l'analyse des effectifs, le groupe Professionnels est le groupe le plus important de la CCEA, pour diverses raisons. Il s'agit du seul groupe de professions d'importance qui compte près de 60 % des postes de la CCEA, y compris des postes de gestionnaire de premier niveau. En conséquence, ce groupe représente un groupe de relève important pour les postes de cadre supérieur et de cadre intermédiaire au sein de la CCEA. Ce groupe de professions représente également, pour la troisième année consécutive, le principal secteur de sous-représentation au sein de la CCEA.

En 1998-1999, la CCEA a réussi à améliorer la représentation des groupes désignés au sein du groupe Professionnels. Une évaluation plus détaillée révèle ce qui suit :

- Certes, les femmes sont toujours sous-représentées, mais à un degré moindre que les années passées.
- Même si le nombre de femmes occupant des postes techniques a augmenté, le fait est qu'il y a toujours un nombre relativement faible de femmes qui occupent actuellement des postes techniques au sein de la CCEA.
- La possibilité de recruter des cadres intermédiaires et des cadres supérieurs parmi les membres d'une minorité visible est bonne, car 45 des 51 personnes de ce groupe désigné faisant partie du groupe Professionnels occupent des postes techniques. Qui plus est, le nombre de personnes de ce groupe désigné nommées pour une période indéterminée à des postes techniques a augmenté.
- La représentation des Autochtones s'est accrue, y compris leur représentation à des postes techniques. En conséquence, la situation à la CCEA est supérieure aux données canadiennes sur la disponibilité dans ce groupe de professions.

Somme toute, les chiffres portent à croire que le groupe Professionnels est en train de se diversifier, ce qui augure bien de l'avenir de la représentation des groupes désignés aux niveaux des chefs de section, des directeurs et des directeurs généraux. En 1999-2000, on visera tout particulièrement à accroître la représentation des femmes au sein du groupe Professionnels, car ce groupe de professions compte déjà une représentation relativement bonne des Autochtones et des membres d'une minorité visible au sein de la CCEA.

## **Section 4 – PERSPECTIVES POUR 1999-2000**

Au cours des trois dernières années, la CCEA a pris un certain nombre de mesures visant à atteindre ses objectifs de diversité et d'équité en matière d'emploi. L'organisation poursuivra son engagement à diversifier ses effectifs en 1999-2000.

*Le Plan d'action et rapport d'étape sur l'équité en matière d'emploi* de la CCEA pour 1999-2000 figure à l'annexe II. Ce Plan fait état des mesures que l'organisation adoptera en 1999-2000 pour remédier à tout problème de sous-représentation des quatre groupes désignés et pour faire de la diversité un élément fondamental de la gestion des ressources humaines. Voici quelques-unes des principales mesures envisagées pour le prochain exercice :

- élaborer un plan de relève comportant des stratégies de recrutement et de maintien en poste pour les femmes du groupe Professionnels;
- mener un examen des systèmes d'emploi;
- lancer un programme de perfectionnement en gestion à l'intention des chefs de section, qui englobe des concepts liés à la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée;
- mettre au point une stratégie pour la gestion de la diversité en intégrant les constatations de l'enquête sur la diversité en milieu de travail menée par la CCEA, les résultats de la dernière analyse des effectifs et de l'examen des systèmes d'emploi;
- mettre au point la politique relative à la diversité en milieu de travail;
- poursuivre les efforts déployés en matière de recrutement et de maintien en poste pour renforcer et maintenir la représentation des Autochtones et des membres d'une minorité visible au sein de la CCEA.

Les résultats de l'analyse des effectifs dont il est question à la section 3 du présent rapport laissent entendre que les principaux problèmes de sous-représentation à la CCEA subsistent aux échelons de la direction (pour les quatre groupes désignés) et dans le groupe Professionnels pour les femmes. Certes, le degré de sous-représentation a été réduit, mais la CCEA devra persévéérer afin de réduire la sous-représentation dans certains groupes, pour que ses effectifs soient véritablement représentatifs de la main-d'œuvre canadienne. La CCEA est fermement déterminée à relever le défi consistant à mettre en place un milieu de travail propice à un effectif diversifié sur les plans démographique et culturel.

## Annexe I – APPLICATION À LA CCEA DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION NATIONAL DES PROFESSIONS

Article	Groupe de professions	Groupes de base de salariés	CNP	Notes CCEA
1	Cadres supérieurs	Cadres supérieurs/cadres supérieurs de l'administration publique	0012	Incluant directeurs généraux et la Présidente
2	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Directeurs financiers Directeurs des ressources humaines Directeurs des autres services administratifs Directeurs des services de génie Directeurs des services d'architecture et de sciences naturelles Directeurs des systèmes et des services informatisés Fonctionnaires de l'analyse économique, de l'élaboration des politiques et de l'administration des programmes Fonctionnaires de l'élaboration des politiques et de l'administration des programmes d'enseignement Autres fonctionnaires	0111 0112 0114 0211 0212 0213 0412 0413 0414	Incluant directeurs et chefs
3	Professionnels	Vérificateurs et comptables Spécialistes des ressources humaines Professionnels des services aux entreprises de gestion Physiciens et astronomes Géologues, géochimistes et géophysiciens Biologistes et autres scientifiques Ingénieurs civils Ingénieurs mécaniciens Ingénieurs électriques et électroniciens Ingénieurs chimistes Ingénieurs d'industrie et de fabrication Ingénieurs métallurgistes et des matériaux Ingénieurs miniers Ingénieurs géologues Autres ingénieurs n.c.a. Programmeurs Analystes de systèmes informatiques Avocats et notaires (au Québec) Professeurs au niveau collégial et instructeurs dans les écoles de formation professionnelle Agents de programmes, recherchistes et experts-conseils en sciences naturelles et appliquées Agents de programme de l'administration publique Bibliothécaires Auteurs, rédacteurs et écrivains Professionnels des relations publiques et des communications	1111 1121 1122 2111 2113 2121 2131 2132 2133 2134 2141 2142 2143 2144 2148 2162 2163 4112 4131 4161 4168 5111 5121 5124	Incluant les professionnels et leurs superviseurs

Article	Groupe de professions	Groupes de base de salariés	CNP	Notes CCEA
4	Personnel semi-professionnel et technique	Technologues et techniciennes en chimie appliquée Technologues et techniciens en biologie Électroniciens d'entretien (biens de consommation) Inspecteurs de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail Concepteurs graphistes et artistes illustrateurs	2211 2221 2242 2263 5241	
5	Surveillants	Superviseurs des commis de bureau et de soutien administratif Superviseurs des commis de finance et d'assurance Superviseurs des services postaux et de messagerie	1211 1212 1214	Incluant les superviseurs de groupe administratif seulement
6	Contremaires	Ne s'applique pas		
7	Personnel administratif et de bureau principal	Agents d'administration Adjointes de direction Agents du personnel et recruteurs Agents aux achats Teneurs de livres Secrétaire (sauf domaines juridique et médical) Secrétaire juridiques	1221 1222 1223 1225 1231 1241 1242	
8	Personnel spécialisé de la vente et des services	Ne s'applique pas		
9	Travailleurs qualifiés et artisans	Ne s'applique pas		
10	Personnel de bureau	Commis de travail général de bureau Commis au classement et à la gestion des documents Réceptionnistes et standardistes Opérateurs d'ordinateurs Commis à la comptabilité et personnel assimilé Commis à la paye Commis de soutien administratif Commis des services du personnel Commis à la bibliothèque Correspondanciers, commis aux publications et personnel assimilé Commis au courrier et aux services postaux et personnel assimilé Commis à la production Commis aux achats et à l'inventaire	1411 1413 1414 1421 1431 1432 1441 1442 1451 1452 1461 1473 1474	



**Annexe II – PLAN D'ACTION ET RAPPORT D'ÉTAPE SUR  
L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR 1999-2000**

**Commission de contrôle de l'énergie atomique**

**Plan d'action et rapport d'étape  
sur l'équité en matière d'emploi  
1999-2000**

Date : 1<sup>er</sup> avril 1999

Préparé par : *Division des ressources humaines*

## **But**

Le *Plan d'action et rapport d'étape sur l'équité en matière d'emploi* a pour but de faire état des progrès réalisés à l'égard des objectifs du Plan de l'an dernier et de définir les stratégies requises pour l'exercice 1999-2000 afin de corriger les problèmes de sous-représentation décelés.

## **Documents d'autorisation**

La *Loi* et le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* sont entrés en vigueur en octobre 1996. Le Comité de direction a chargé la Division des ressources humaines d'élaborer un Programme d'équité en matière d'emploi qui permettrait à la CCEA de s'acquitter de ses obligations aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de sensibiliser les cadres de direction et les employés de la CCEA aux avantages que présente une main-d'œuvre diversifiée.

## **Objectifs**

Dans le cadre des obligations qu'elle doit remplir conformément à la *Loi* et du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*, la CCEA doit dresser un plan d'action à court et à long terme afin de remédier à la question de la sous-représentation. Plus précisément, le plan d'action doit prévoir ce qui suit, comme l'exige la Loi :

- ◆ définir des politiques et des pratiques positives instituées à court terme pour engager, former, promouvoir et maintenir en poste des personnes appartenant à l'un des quatre groupes désignés;
- ◆ définir des mesures à court terme visant l'élimination des obstacles à l'emploi que l'examen des systèmes d'emploi aura permis de découvrir;
- ◆ établir un calendrier de mise en œuvre;
- ◆ établir des objectifs quantitatifs à court terme aux fins de l'embauche et de la promotion des personnes appartenant aux groupes désignés, pour remédier à la sous-représentation décelée;
- ◆ établir des objectifs à long terme visant à améliorer la représentation des membres de groupes désignés;
- ◆ faire état des progrès réalisés pour atteindre les objectifs.

## Progrès accomplis en 1998-1999

En 1998-1999, la CCEA a adopté une ambitieuse série de mesures à l'appui de ses objectifs relativement à la diversité et à l'équité en matière d'emploi.

Ses stratégies ont principalement consisté à :

- améliorer la représentation des femmes dans le groupe Professionnels;
- améliorer la représentation des personnes handicapées et des Autochtones en général.

Le tableau qui suit présente les mesures retenues pour l'exercice 1998-1999 dans le *Plan d'action et rapport d'étape sur l'équité en matière d'emploi* de l'an dernier. Bon nombre de ces mesures visent à faciliter la mise en place d'un solide cadre de gestion permettant de diriger et de gérer les ressources humaines avec respect, confiance, dignité et professionnalisme. La seconde colonne fait part des progrès accomplis au regard de chaque mesure énoncée.

Mesures visées en 1998-1999	Progrès accomplis en 1998-1999
Préparer un rapport d'étape sur le projet de réforme des ressources humaines et les autres aspects du Projet 96. Le personnel ne reconnaît pas les progrès qui ont été accomplis et ne fait pas nécessairement le lien entre ces initiatives et les premiers rapports.	D'importants progrès ont été réalisés au regard du projet de réforme des ressources humaines et de nombreux communiqués ont été préparés pour permettre aux employés d'établir des liens avec le Projet 96.
Lors de l'élaboration des politiques futures, veiller à ce que les questions d'équité en matière d'emploi soient prises en compte et incorporées. Au cours de l'exercice 1998-1999, les politiques de diverses disciplines des ressources humaines - l'équité en matière d'emploi, l'évaluation des postes, la dotation, la formation et le congé éducationnel - seront examinées, révisées et(ou) reformulées.	En 1998-1999, de nouvelles politiques de rémunération et d'apprentissage ont été élaborées et mises au point. On a amorcé les travaux d'élaboration de la politique relative à la diversité en milieu de travail, de la politique sur l'évaluation des postes et d'une nouvelle politique de recouvrement. Les questions liées à l'équité en matière d'emploi conserveront toute leur importance dans le cadre de l'élaboration de toutes les futures politiques.
Veiller à ce que les politiques et les programmes de reconnaissance et de récompense - officiels et officieux - reflètent les valeurs globales et les questions de diversité.	L'actuelle mise en œuvre du projet de restructuration du RRU constitue la première étape de l'instauration de nouveaux programmes conçus pour compléter et appuyer la philosophie de la CCEA en matière de rémunération. Au cours de l'année à venir, on prévoit que les progrès se poursuivront au chapitre des programmes de reconnaissance officiels.
Développer des compétences de gestion qui établissent une distinction nette entre les compétences techniques et non techniques et qui incorporent des indicateurs de rendement favorables à l'équité et à la diversité dans la gestion des ressources humaines.	Accompli.

Mesures visées en 1998-1999	Progrès accomplis en 1998-1999
Élaborer une stratégie de formation de gestion à l'intention des superviseurs, des directeurs et des directeurs généraux, basée sur les compétences développées.	Accompli.
Elaborer un plan pour assurer la relève dans les postes-clés de gestion et techniques.	En cours. Date d'achèvement : 31 mars 2000.
Veiller à ce que les gestionnaires soient sensibilisés aux questions de diversité grâce à des cours, une orientation ou un encadrement. Des séances d'information et des communiqués sont essentiels à une activité de communication efficace.	Plusieurs séances d'information ont été tenues pendant cet exercice. Tous les cours de formation englobaient un élément de diversité dans le programme de formation lui-même et dans les méthodes utilisées. Pendant le prochain exercice, un exposé aura lieu pour faire état des résultats d'un sondage sur la culture et de l'examen des systèmes d'emploi, et il sera suivi d'une formation officielle dans le domaine de la diversité.
Étudier l'énoncé des valeurs de la CCEA pour déterminer si la position à l'égard des questions de diversité est claire.	L'énoncé des valeurs de la CCEA fait actuellement l'objet d'un examen par la haute direction.
Ébaucher une politique et des principes qui appuient la diversité et l'équité en matière d'emploi. Cette politique doit traiter des aménagements adaptés aux personnes ayant des besoins spéciaux.	Une première ébauche de la politique sur la diversité a été préparée; elle sera terminée lorsque les résultats de l'examen des systèmes d'emploi seront connus. Entre temps, la CCEA a adopté les lignes directrices de la CCDP aux fins d'aménagements spéciaux.
Élaborer un programme d'orientation grâce auquel les nouveaux employés ou les employés nouvellement promus pourront se familiariser avec les systèmes officiels et officieux à la CCEA.	En voie d'élaboration. Date d'achèvement prévue au cours de l'été 2000.
Terminer l'examen et la validation de la classification nationale des postes (CNP) en consultation avec la Section de l'évaluation des postes de la CCEA et les représentants de DRHC.	Accompli.
Tout le personnel de la Division des ressources humaines doit assister à une formation de sensibilisation à l'équité en matière d'emploi et à la diversité.	Accompli : septembre 1998.
Chaque superviseur de la Division des ressources humaines doit consulter les autres initiatives fédérales afin que nos efforts soient maximisés et que le dédoublement des efforts soit évité.	En cours.

Mesures visées en 1998-1999	Progrès accomplis en 1998-1999
<p>La Section de l'élaboration des politiques et des programmes, à qui incombe la responsabilité générale de présentation de rapports aux organismes centraux et les responsabilités de la CCEA dans le domaine de l'équité en matière d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• agira comme facilitateur pour les initiatives générales auxquelles participent toutes les sections de la Division des ressources humaines;</li> <li>• assurera le suivi de ces initiatives;</li> <li>• collaborera avec les superviseurs de la Division des ressources humaines pour établir des objectifs de programme à long et à court terme;</li> <li>• lancera un plan de communication qui permettra d'acheminer en temps opportun des renseignements à jour aux personnes à qui ces renseignements peuvent profiter;</li> <li>• continuera de siéger au Comité interministériel sur l'équité en matière d'emploi.</li> </ul>	<p>En cours.</p> <p>En cours.</p> <p>En cours.</p> <p>En cours.</p> <p>En cours.</p>
<p>Les questions de diversité devraient être incorporées dans les initiatives de formation des gestionnaires de la CCEA. Un message continu et uniforme sur l'équité aura vraisemblablement un impact de plus longue durée qu'un cours portant uniquement sur la diversité. Nous croyons qu'une formation efficace en gestion est axée sur l'élément humain et que, de ce fait, on peut facilement y incorporer les questions de diversité. On devrait envisager d'offrir une formation sur la diversité à certains gestionnaires de la CCEA.</p>	<p>Accompli.</p> <p>En 1998-1999, tous les directeurs de la CCEA ont suivi un cours de leadership pour les cadres de direction offert par le CCG, qui mettait en valeur l'équité en matière d'emploi.</p>
<p>Effectuer une étude officielle des systèmes d'emploi qui portera sur les constatations préliminaires de l'analyse des effectifs, permettra de mieux comprendre les raisons de la sous-représentation et satisfera à nos obligations aux termes de la Loi et du Règlement sur l'équité en matière d'emploi.</p>	<p>L'examen des systèmes d'emploi a commencé en janvier 1999. Le contrat n'a pas été mené à la satisfaction de la CCEA. Un nouvel examen des systèmes d'emploi doit être mené en octobre 1999.</p>
<p>Après l'achèvement de l'étude des systèmes d'emploi, établir des objectifs de programme avec les superviseurs de la Division des ressources humaines ainsi que des objectifs quantitatifs à court terme.</p>	<p>On attend que l'examen des systèmes d'emploi soit terminé, en janvier 2000.</p>

## Secteurs de sous-représentation décelés en 1997-1998 au sein de la CCEA

Le *Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi* de la CCEA pour 1997-1998 révèle les secteurs de sous-représentation. Les tableaux qui suivent résument les constatations. La dernière colonne de chaque tableau indique le nombre d'employés que la CCEA devrait embaucher pour que ses effectifs deviennent véritablement représentatifs de la main-d'œuvre canadienne.

FEMMES 1997-1998	CCEA REPRÉSENTATION		DISPONIBILITÉ CANADIENNE	ÉCART
	Nbre	%		
Cadres supérieurs	1	16,7	28,9	<1
Cadres intermédiaires	2	9,5	33,9	5
Professionnels	40	15,0	25,7	28
Semi-professionnels	17	30,4	20,0	-
Surveillants (admin.)	9	90,0	61,3	-
Personnel administratif et personnel de bureau principal	43	91,5	88,1	-
Personnel de bureau	48	81,4	74,9	-

MINORITÉS VISIBLES 1997-1998	CCEA REPRÉSENTATION		DISPONIBILITÉ CANADIENNE	ÉCART
	Nbre	%		
Cadres supérieurs	0	0,0	4,5	<1
Cadres intermédiaires	2	9,5	7,1	-
Professionnels	45	16,9	11,9	-
Semi-professionnels	6	10,7	7,4	-
Surveillants (admin.)	0	0,0	5,0	<1
Personnel administratif et personnel de bureau principal	3	6,4	4,8	-
Personnel de bureau	1	1,7	6,8	3

AUTOCHTONES 1997-1998	CCEA REPRÉSENTATION		DISPONIBILITÉ CANADIENNE	ÉCART
	Nbre	%		
Cadres supérieurs	0	0,0	2,1	<1
Cadres intermédiaires	1	4,8	3,2	-
Professionnels	1	0,4	1,7	4
Semi-professionnels	2	3,6	2,4	-
Surveillants (admin.)	0	0,0	4,0	<1
Personnel administratif et personnel de bureau principal	1	2,1	3,5	<1
Personnel de bureau	2	3,4	4,1	<1

## **Plan d'action pour 1999-2000**

Il ressort clairement des tableaux précédents que c'est aux échelons de la direction et tout particulièrement dans le groupe Professionnels que la sous-représentation est la plus forte. Notre plus grand écart se situe chez les femmes dans le groupe Professionnels, où il faudrait embaucher 28 femmes pour que l'organisation soit représentative de la main-d'œuvre canadienne. Dans la plupart des autres groupes de professions, une légère augmentation de la représentation permettrait à la CCEA d'égaler, voire dépasser, les données canadiennes sur la disponibilité.

Nos stratégies devraient par conséquent viser principalement à améliorer la représentation des femmes dans le groupe Professionnels. La CCEA tentera de s'attaquer à cette question de sous-représentation à l'aide des stratégies suivantes :

1. Dresser un plan de relève qui intégrera des stratégies de recrutement et de maintien en poste pour les professionnels de l'organisation qui sont des femmes. Ce plan prévoira des activités de perfectionnement ainsi que l'application de stratégies de rémunération.
2. Mener un examen des systèmes d'emploi en portant une attention toute particulière aux programmes de recrutement et de sélection qui pourraient nuire aux femmes qui font partie des effectifs de la CCEA.
3. Offrir un programme de perfectionnement en gestion à l'intention des chefs de section. Ce programme aura pour objectif, entre autres, de faire connaître les concepts liés à la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée, notamment les compétences à acquérir en matière de communication.
4. Présenter aux dirigeants de la CCEA, une étude de cas portant sur la diversité qui intègre les constatations de l'enquête sur la diversité en milieu de travail menée par la CCEA, les résultats de l'analyse des effectifs de 1999-2000 et de l'examen des systèmes d'emploi.

Ces stratégies seront mises en œuvre en respectant la philosophie de la CCEA en matière de communication ouverte et de consultation auprès du Conseil des employés et d'autres intervenants, tout en maintenant une approche réaliste à l'égard de leur réalisation et en tenant compte des défis spéciaux auxquels la CCEA fait face.